بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد
دينا فهمي خالد جبر

إشراف
الدكتور عبد محمد عساف

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

1426هـ/2005م

الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

دينا فهمي خالد جبر

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 12/ 10/2005م وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
1- الدكتور عبد محمد عساف	(رئيساً)	....
2- الدكتور يوسف ذياب عواد	(ممتحنا خارجيا)	....
3- الدكتور غسان الحلو	(ممتحنا داخلياً)	....
4- الدكتور علي بركات	(ممتحنا داخلياً)	....

الإهــــــداء

إلى بحر الحنان والعطاء كل اللحظات.. الى من غرس في قلبي حب العلم والمعرفة ... وشحذ فيّ الصبر والهمة.. والدي الحبيب.

الى من وهبت لي أجمل أيام عمرها .. . الى روح والدتي الحبيبة.

الى كل من حفز همتي وشجعني على مواصلة العلم...

الى رفقاء حياتي .. اخواني وأخواتي وخالتي وأهلي واصدقائي الذين طالما وقفوا بجانبي فــي المواقف التي احتجت فيها الى عونهم.

الى من شاركني درب العلم والمعرفة.. اساتذتي.

اليهم جميها أقدم هذا الجهد العلمي المتواضع.

الشكر والتقدير

الشكر والحمد لله عز وجل الذي أعانني ومنحني القدرة على اكمـال هـذه الاطروحـة المتواضعة.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأخ الكبير الأستاذ الدكتور عبد عساف الذي تفضل علي وتابع معي مراحل هذه الدراسة، وكانت لملاحظاته القيمة وإرشاداته السديدة الأثر الطيـب في إنجازها .

ويسعدني أن اتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور يوسف ذياب عـواد، والـدكتور غسان الحلو، والدكتور علي بركات لتفضلهم لمناقشة الدراسة، حيث كان لملاحظـاتهم العلميـة القيمة، وتوجيهاتهم السديدة، مما أعانني على إثرائها وتطويرها.. اليهم كل الاحترام والتقدير.

وكذلك أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المحكمين من أساتذه جامعات يحملون درجة الدكتوراه في كافة التخصصات، ويعملون في جامعة النجاح الوطنية وجامعة القدس المفتوحة، و أكاديميين وسياسيين.

وأتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ عدنان عوده – مدير وحدة البحوث البرلمانيـة فـي المجلس التشريعي الفلسطيني بمساعدته الدائمة وتقديمه النصح والارشاد.

كما واتقدم بالشكر الجزيل الى دائرة المعلومات والدراسات في وزارة التربية والتعلـيم العالي ممثلة بأخي مأمون وزملائه بمساعدتهم لي في انجاز الدراسة .

وكذلك فانني أتقدم بالشكر الجزيل لكل من أعانني وقدم لي أية فكرة كانت عونا لي فـي اتمام هذا البحث.

الباحثة

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
صفحة العنوان	أ
مصادقة أعضاء لجنة المناقشة	ب
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
فهرس الجداول	ح
فهرس الملاحق	م
الملخص باللغة العربية	ن
الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها	1
المقدمة	2
مشكلة الدراسة	9
أسئلة الدراسة	11
فرضيات الدراسة	12
أهداف الدراسة	13
أهمية الدراسة	14
حدود الدراسة	15
مصطلحات الدراسة	15
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	16
أولا: الإطار النظري	17
مقدمة	17
ظروف عمل المرأة العربية	18
مشكلات المرأة العربية العاملة	18
المرأة الفلسطينية	23
التركيب المهني للمرأة العاملة	24
توزيع المرأة الفلسطينية العاملة حسب النشاط الاقتصادي	25
المجال الاجتماعي والأسري	32

المجال الإداري	33
المجال السياسي	34
المجال القانوني	37
المرأة الفلسطينية والبنية التشريعة والقانونية	37
المرأة الفلسطينية وقانون الخدمة المدنية رقم "4" لسنة 1998	37
المرأة الفلسطينية وقانون العمل رقم "7" لسنة 2000	38
الدراسات السابقة	40
الدراسات العربية	40
الدراسات الأجنبية	55
التعليق على الدراسات السابقة	63
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	66
منهجية البحث	67
مجتمع الدراسة	67
عينة الدراسة	68
أداة الدراسة	74
صدق الأداة	76
ثبات الأداة	76
متغيرات الدراسة	77
إجراءات الدراسة	79
المعالجات الإحصائية	80
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	81
أولاً: النتائج المتعلقة بالاجابة عن أسئلة الدراسة	82
ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة	90
النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى	90
النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	92
النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	94
النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة	95
النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة	97
النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة	99

النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة	101
النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة	103
النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة	104
النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة	108
النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشرة	113
النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشرة	118
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصات	119
أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	120
ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة	126
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى	126
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	127
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	128
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة	129
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة	130
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة	130
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة	131
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة	132
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة	133
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة	135
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشرة	136
مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشرة	137
ثالثاً: استجابات عينة الدراسة على السؤال المفتوح	138
التوصيات	141
أولاً: المراجع العربية	143
ثانياً: المراجع الأجنبية	147
الملاحق	151
العنوان باللغة الإنجليزية	A
Abstract	B

فهرس الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
جدول (1)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعا لمتغير المحافظة	67
جدول (2)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة	69
جدول (3)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية	69
جدول (4)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الأبناء	69
جدول (5)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان الإقامة	70
جدول (6)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان العمل	70
جدول (7)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر	71
جدول (8)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التحصيل العلمي	71
جدول (9)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير دوافع العمل	72
جدول (10)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المحافظة	72
جدول (11)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد سنوات العمل	73
جدول (12)	توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الدخل الشهري	73
جدول (13)	معاملات الثبات لمجالات الدراسة، والمجال الكلي	77
جدول (14)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي للفقرة	83
جدول (15)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات الإدارية مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي للفقرة	84
جدول (16)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات السياسية مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي للفقرة	86
جدول (17)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات القانونية مرتبة ترتيبا تنازليا وفق المتوسط الحسابي للفقرة	87

جدول (18)	مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، مرتبة تنازليا حسب درجة الصعوبة	88
جدول (19)	الصعوبات المحتملة لعمل المرأة، وتقدير النسبة المئوية لأثر كل منها، مرتبة تنازليا وفق النسبة المئوية للتقدير	89
جدول (20)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر Repeated Measured Design والإحصائي Wilk's Lambda، لفحص دلالة الفروق بين مجالات الدراسة	90
جدول (21)	نتائج استخدام اختبار سيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات مجالات أداة الدراسة	91
جدول (22)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة	92
جدول (23)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة	92
جدول (24)	نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة في الصعوبات الإدارية	93
جدول (25)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة	94
جدول (26)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية المرأة العاملة	94
جدول (27)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد أبناء المرأة العاملة	95
جدول (28)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد أبناء المرأة العاملة	96
جدول (29)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان الإقامة	97
جدول (30)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان الإقامة	97

جدول (31)	نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير مكان الإقامة في الصعوبات الإدارية	98
جدول (32)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان العمل	99
جدول (33)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان العمل	99
جدول (34)	نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير مكان العمل في الصعوبات الإدارية	100
جدول (35)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير العمر	101
جدول (36)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير العمر	101
جدول (37)	نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير العمر في الصعوبات السياسية	102
جدول (38)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير التحصيل العلمي	103
جدول (39)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير التحصيل العلمي	104
جدول (40)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير دوافع العمل	105
جدول (41)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير دوافع العمل	105
جدول (42)	نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات الاجتماعية والأسرية	106
جدول (43)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات السياسية	107
جدول (44)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير دوافع العمل في الدرجة الكلية للصعوبات	108
جدول (45)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المحافظة	109

جدول (46)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير المحافظة	109
جدول (47)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات الاجتماعية والأسرية	110
جدول (48)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات الإدارية	111
جدول (49)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات القانونية	112
جدول (50)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الدرجة الكلية للصعوبات	113
جدول (51)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل	114
جدول (52)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل	114
جدول (53)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير عدد سنوات العمل في الصعوبات الاجتماعية والأسرية	115
جدول (54)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مقدار الدخل الشهري	116
جدول (55)	نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل	116
جدول (56)	نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير مقدار الدخل الشهري في الصعوبات السياسية	117

فهرس الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	الصفحة
ملحق (1)	أداة الدراسة (الإستبانة)	149
ملحق (2)	قائمة بأسماء المحكمين	157
ملحق (3)	كتاب رئيس قسم الدراسات العليا للكليات الانسانية الى مدير عام الوزارة في وزارات السلطة الفلسطينية لتسهيل مهمة الباحثة في توزيع أداة الدراسة (الإستبانة) على الموظفات في محافظات شمال الضفة الغربية	158
ملحق (4)	كتاب موجه من وزارة التربية والتعليم العالي إلى رئيس قسم الدراسات العليا للكليات الانسانية	159
ملحق (5)	كتاب موجه من مدير عام تنمية القوى البشرية في وزارة الصحة الفلسطينية الى المدراء العامين ومدراء الدوائر لتسهيل مهمة الباحثة	160

الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام

في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

دينا فهمي خالد جبر

إشراف

الدكتور عبد محمد عساف

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس، وجنين، وطولكرم، وطوباس، وقلقيلية، وسلفيت) في المجالات الاتية: (الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية.

كما هدفت الدراسة إلى بيان أثر متغيرات الدراسة (المؤسسة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل، وعدد الأولاد، ومكان الإقامة، والعمر، والتحصيل الدراسي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، والدخل الشهري) في الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات.

أما مجتمع الدراسة فقد تكون من جميع موظفات القطاع العام في منطقة شمال الضفة الغربية للعام (2005-2006) وكان عددهن (10660) موظفة، موزعات على وزارات السلطة الفلسطينية في المحافظات.

أما عينة الدراسة, فقد تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية, حيث تكونت من (7%) من مجتمع الدراسة, حيث بلغ عددها (746) موظفة. استجاب منهن (550) موظفة، مثلت 74% من الاستبانات التي وزعت على أفراد عينة الدراسة، كما مثل عددها 5.2% تقريباً من أفراد مجتمع الدراسة. وبلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية وفق معادلة كرونباخ ألفا (0.93).

وتم إعداد أداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة لتحديد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام. وقد اشتملت الإستبانة بشكلها النهائي بعد التحقق من صدقها

وثباتها على (50) فقرة , تضم أربعة مجالات رئيسية هي: الصعوبات الاجتماعية والأسرية, وشملت (14) فقرة، والصعوبات السياسية، وشملت (12) فقرة، والصعوبات الإدارية، وشملت (12) فقرة، والصعوبات القانونية وشملت (12) فقرة.

كما احتوت أداة الدراسة على مجال يحتوي على (15) مؤثرا في عمل المرأة, منها (الأسرة، والمجتمع، والرؤوساء، والزملاء، والمرؤوسين، والقوانين والتشريعات،... والحواجز في الانتفاضة) للتعرف على درجة تأثيره في عملها وتشكيله إعاقة أو صعوبة في تطورها وظيفيا، حيث أعطي أدنى تقدير صفر%، وأعلى تقدير 10%. وكذلك تضمنت أداة الدراسة أسئلة مفتوحة لصعوبات أخرى تقترحها المستجيبة غير الصعوبات الواردة في الاستبانة.

ومن ثم استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية:

التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية, واختبار تحليل التباين الأحادي, واختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر والإحصائي Wilk's Lambda للمقارنة بين المتغيرات التابعة في الدراسة, واختبار سيداك، واختبار شيفيه, واختبار LSD للمقارنة البعدية .

وتوصلت الباحثة الى النتائج الآتية:

1- إن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيبا تنازليا كما يلي: (الصعوبات القانونية، الصعوبات السياسية، الصعوبات الاجتماعية والأسرية، الصعوبات الادارية).

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في الصعوبات الإدارية بين وزارة التربية والتعليم، ووزارات أخرى، ولصالح الوزارات الأخرى تعزى لمتغير المؤسسة.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في الصعوبات الإدارية بين المدينة والقرية، ولصالح المدينة تعزى لمتغيرا مكان الإقامة، مكان العمل.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في الصعوبات السياسية بين فئة العمر (33-39)، وفئة العمر (40-46) ولصالح فئة العمر (40-46), تُعزى لمتغير العمر.

6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والدرجة الكلية, لصالح دافع الحاجة الاقتصادية, تُعزى لمتغير دوافع العمل.

7- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية, تعزى لمتغيرعدد سنوات العمل.

8- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى **(α= 0.05)** في مجالات الصعوبات السياسية, تُعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري.

9- تبين أن بند المحسوبية والواسطة، هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، وتلاهما في ذلك الاحتلال، والحواجز في الانتفاضة، فيما كان بند الأطر المدنية والنسوية أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.

وأوصت الباحثة بعدة توصيات من أهمها:

1- ضرورة اهتمام المسؤولين باعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وانصافها ومساواتها بالرجل، واجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية.

2- ضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب أن يلعبه النظام التربوي الذي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسية، وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها.

3- ضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات، وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة.

الفصل الاول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

مشكلة الدراسة وخلفيتها

المقدمة:

إن خروج المرأة العربية إلى ميدان العمل في العصر الحديث, أصبح ظاهرة كبيرة، تسترعي الانتباه، فضلا عن إحاطة موضوع مساهمة المرأة في النشاط العام للمجتمع بالاعتراف، والتقدير والتشجيع، وكذلك بالدعوة المتصلة عن طريق المفكرين ووسائل الاعلام وغيرها, لحثّ المرأة على العمل خارج المنزل. ومن ناحية أخرى, فان اندفاع المرأة للعمل بالوظائف المختلفة لا بد أن يكون وراءه حوافز ودوافع مختلفة، كما أن له نتائج وآثار عديدة عليها وعلى الرجل وعلى الأسرة جميعها (**عبد الفتاح، 1990**).

وفي الحقيقة، يكثر الحديث عن أهمية دور المرأة في عملية التنمية، فالمرأة نصف المجتمع، وأية تنمية بدون مشاركة المرأة هي تنمية محدودة، وتم التعارف عليها على أنها "تنمية عرجاء"، تستخدم ساقا واحدة للمشي الحثيث نحو التقدم والتطور. وإذا كان هناك اتفاق ضمني على أهمية مشاركة المرأة في التنمية، فإن النظريات والتوجهات المختلفة لم تتعامل بنفس الطريقة مع كيفية مشاركة المرأة في التنمية و إدماجها، وما يحدث في فلسطين، يعكس بعض آثار هذه التوجهات العالمية، ويدلـــل على أن المرأة الفلسطينية لم تبلغ بعد الدرجة الكافية من المشاركة (**سعيد، ونصيف، 1998**).

ولابد من التأكيد على أن المرأة موجودة في صلب العملية التنموية, وهي تقوم بالدور الأكبر في عملية إعادة إنتاج القوى العاملة على اعتبار أنها أم الأجيال المستقبلية, وهي ربة البيت والمسؤول عن التغذية والصحة والشؤون الاجتماعية, وإدارة الشؤون المالية للأسرة والعلاقات الخارجية مع الأصدقاء. وهي مسؤولة عن التصنيع (من طعام وشراب وملابس وغيرها) مما يدعم مشاركتها في عملية التنمية. وفي الواقع فإن مشاركة المرأة في الجبهة المنزلية هي الأكثر فعالية، والأكثر إنتاجية في المجتمع. وإذا ما رغبنا في حساب التكلفة المادية التي يحتاجها الفرد لتعويض الدور الذي تقوم به المرأة في البيت فسوف نفاجأ بمقدار هذه المساهمة التي ينظر إليها عادة على أنها أمر مفروغ منه، لان المرأة تقوم به كجزء من دورها

التقليدي في المجتمع. وفي دراسة استقصائية أجرتها الأمم المتحدة, اتضح أنه لو احتسب العمل المنزلي, والعمل المتعلق برعاية الأسرة والذي لا تتقاضى عنه المرأة أجراً كإنتاج في حسابات الدخل القومي- لزاد الإنتاج العالمي بنسبة 20-30% **(سعيد، ونصيف، 1998).**

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد لأغلبية الدول العربية -إن لم تكن جميعها- بتعظيم مكانة المرأة, وتوفير الأجواء التي تزيد من إسهامها بالعمل، إلا أن مؤشرات الواقع تشير إلى أن معدل مساهمة المرأة العربية في قوة العمل ضئيلاً, وأن تقدمها بطيء، فضلاً عن التفاوت بين الدول العربية في مدى هذه المساهمة من جانب، ومن جانب آخر، فإن غالبية النساء يعملن في مجالات محدودة، ومعنى هذا أن المرأة العربية على الرغم من دخولها معظم مواقع العمل، إلا أن عملها ما يزال قاصراً عن بلوغ أهدافه المنشودة, وأن التغيير الذي حدث في عملها هو تغيير كمي أكثر منه نوعي، و لعل السبب في ذلك يعود إلى أن النظرة إلى عملها لم تتجاوز زاوية الدعم المادي فقط، كما أن المرأة بذاتها لا تزال في علاقتها وأعمالها مشدودة إلى أدوارها التقليدية **(الزيدي، 1995).**

ويستنتج من خلال ما تقدم أن المطلوب ليس -فقط- مجرد زيادة نسبة مساهمة المرأة في العمل, أو مجرد عملها خارج المنزل أو حصولها على أجر، بل المطلوب هو العمل المنتج الذي يعد إسهاماً في التنمية الشاملة.

إن قراءة لوحة المعطيات المتوفرة لأوضاع التشغيل في الدول العربية تدل بوضوح على أن ضآلة مساهمة المرأة العربية في قوة العمل, ليست -بحد ذاتها- حالة متصلة بظروف المرأة وأوضاعها، وإنما هي جزء من وضع شامل يتميز بضآلة القوى العاملة بوجه عام، وهي تدل على عدم استيعاب طلبات العمل المتزايدة، حيث تتصاعد نسبة الباحثين عن العمل رجالاً ونساءً, وتزداد باستمرار، وهي-دوماً- أكبر من تزايد فرص العمل المتوفرة.

ومن خلال دراسة قام بها الزيدي (1995) -بمنظمة العمل العربية- حول واقع المرأة العربية ومجالات عملها، تبين أن هناك ضآلة في مساهمة العاملات في إجمالي قوى العمل، و على الرغم من التفاوت بين عدد النساء العاملات من بلد إلى آخر، إلا أن نسبتهن إلى مجموع

قوة العمل في الدول العربية يتراوح كمتوسط بين 10-20%. وكذلك اقتصار عمل المرأة في مجالات محددة مع التأكيد المسبق على الفوارق الواسعة بين الدول العربية، وأحيانا كثيرة بين أقاليم ومناطق داخل الدولة الواحدة في اتاحة الفرصة أمام المرأة للعمل، إلا أن الملاحظة العامة تشير إلى أن مهناً وأعمالا معينة لم تتح الفرصة فيها للمرأة العربية لدخولها, بل يكاد يقتصر عملها -أحيانا- على مجال التعليم، وكذلك زيادة نسبة النساء العاملات في القطاع الزراعي.

وتقسم ابراهيم (2001) في دراستها الميدانية، التحديات التي تواجه المرأة العربية في سوق العمل إلى مجموعتين:

1- التحديات الثقافية والاجتماعية، وتتمثل فيما يلي:

أ- ازدواجية الأدوار التي تقوم بها المرأة العربية، فالمرأة العربية -طبقاً للمعايير الحديثة- عليها أن تعمل خارج المنزل كما أنها -طبقاً للمعايير التقليدية- عليها أيضاً أن تعمل داخل المنزل.

ب- التقاليد والأعراف السائدة في الدول العربية حيث تضع هذه الدول الكثير من القيود على مساهمة المرأة خارج المنزل.

ج- العائلة العربية عائلة أبوية هرمية يقوم التمايز وتوزيع العمل فيها على أساس الجنس والعمر. وذلك بتسلط الذكر على الأنثى، والكبير على الصغير.

د- سيطرة النظام الأبوي, جعل الرجل هو "المُعيل" وأصبح أفراد العائلة "عيالاً" مهما كانت درجة مشاركتهم له في العمل.

هـ- قلة وعيها بذاتها، أو وعيها الزائف بذاتها. فالتحدي هنا مرتبط بعدم رؤية المرأة لإنسانيتها ووضعيتها، وقد يرجع هذا إلى انغلاق المجتمع الذي تعيش فيه، ومحدودية الواقعين السياسي والاقتصادي اللذين تشارك فيهما **(في حسن، 2001)**.

2- التحديات الاقتصادية والتنظيمية، وتتمثل فيما يلي:

أ- نقص التدريب المهني والاستيعاب الأمثل لتكنولوجيا العصر، ولكن التدريب المهني المسموح به للمرأة العربية محصور في مهن الخياطة والتعليم والتمريض والطباعة، وهي مهن تتمشى مع أدوار المرأة التقليدية بعد الزواج وإنجاب الأطفال.

ب- القهر الاقتصادي يقع على المرأة العربية العاملة، فإما أن تعمل داخل منزلها أو داخل العائلة بدون أجر، أو أن تعمل في الأعمال النسوية والخدمية، أو تعمل في مستوى الإدارة الوسطى بعيدة عن المناصب العليا، وبعيدة عن المشاركة في اتخاذ القرار.

ج- القهر الاجتماعي يقع على المرأة العربية العاملة، ويرجع ذلك لتبعيتها الاقتصادية للرجل.

د- ضعف دور المرأة العربية العاملة في قيادات النقابات والمنظمات، وضعف اهتمامات قيادات هذه النقابات بأوضاعها، وحاجاتها، لأسباب من أهمها: سلبية المرأة وترددها في التعبير عن حاجاتها والمطالبة بمعالجتها. كما أن الحركة النسائية العربية ارتبطت بشرائح اجتماعية معينة، ولم تعبر عن القاعدة العريضة للمرأة العربية.

و- على الرغم من انتشار التعليم وإلزاميته في معظم البلاد العربية، إلا أنه لم يساعد النساء على تفهم حقهن في العمل. فالتعليم كنظام اجتماعي يعكس تخلف البناء الذي يشكل النظام التعليمي أحد أجزائه **(في حسن، 2001)**.

وضعية المرأة الفلسطينية:

وإذا تتبعنا مسيرة الحركة النسائية الفلسطينية، وأوضاع المرأة في المجتمع الفلسطيني، وما طرأ عليها من تطورات ثقافية واجتماعية واقتصادية، نلاحظ أنها ارتبطت إلى حد كبير بالظروف السياسية العامة التي شهدتها الأراضي الفلسطينية، فقد خضعت هذه الحركة لمراحل مد وجزر, وكانت في كل مرة متواكبة مع ما تعرضت له المناطق الفلسطينية، سواء من حيث

نشأتها ونشاطها, أو من حيث برامجها التي غابت عنها القضايا المطلبية للمرأة بالرغم من نشأة عدة أطر نسائية وتطورها في السبعينيات والثمانينيات.

وكان لقدوم السلطة الفلسطينية إلى الأراضي الفلسطينية في سنة (1993) تأثير ملموس على مختلف الشرائح الفلسطينية ومنها المرأة، خصوصا، وأن هذه المرحلة باتت بحاجة إلى برامج جديدة تتلاءم مع مرحلة البناء وإعادة ترتيب الأوراق **(عبد الهادي، 1999).**

إن المسائل المتعلقة بالمساواة بين الرجال والنساء بدأت ترقى إلى مصاف المسائل التي تحوز على أهمية في جدول الأعمال الفلسطيني. فقد أصبح تمكين المرأة وتحسين مركزها أمرا أساسيا لتحقيق مستوى أفضل في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. ويتسم وضع النساء في المجتمع الفلسطيني بنوع من التناقض. فمن ناحية، ارتفعت مستويات التعليم بين النساء وزادت مشاركتهن في الحياة السياسية، بما في ذلك نشوء حركة نسوية واضحة التأثير. وشاركت النساء في الانتخابات التشريعية والرئاسية الأولى في فلسطين (كانون الثاني/يناير، 1996). ومن ناحية أخرى لا تزال هناك معوقات جدية تواجه قيام النساء بدورهن في المجتمع. وتظهر هذه المعوقات في المجالات الاقتصادية، حيث ما زالت مشاركة النساء متدنية في سوق العمل الرسمي، وما زالت قيمة مشاركة المرأة منقوصة في سوق العمل غير الرسمي، وخصوصا في الزراعة، وما زال التمييز ضد النساء قائما في التوظيف والأجور. وفي المجال نفسه، نجد أن سوق العمل ما زال مقسما "بحسب الجنس" وتعمل فيه النساء في مجالات محددة، فنجد نصف النساء يعملن في قطاع الخدمات (التعليم والصحة والسكرتاريا)، ويعمل حوالي الثلث في الزراعة. وقد بلغت نسبة الذين لم تتضمنهم حسابات "قوة العمل" بسبب الانشغال بالأعمال المنزلية نحو 53% (جميعهم من النساء) **(سعيد، 1997).**

وتزداد حدة المعوقات التي تقف في وجه النساء في المجالات الاجتماعية. وتظهر بشكل لافت للنظر في المعدلات المرتفعة والمتواصلة للخصوبة, وانخفاض سن الزواج، وغياب نظام اجتماعي لرعاية الأطفال والمسنين، الأمر الذي يؤدي إلى قيام النساء بتكريس الجزء الأكبر من حياتهن للإنجاب وللمهام التي ترافقه من مسؤوليات البيت والأسرة، مما يسلب الكثير منهن القدرة على المشاركة الفعالة في باقي نشاطات المجتمع. ومن أهم المعوقات الاجتماعية تلك

المتعلقة بمسائل الأحوال الشخصية من حيث قدرة النساء على الاختيار والحركة، وعلاقة ذلك بالأسرة. وما زال القانون يكرس التمييز والتحيز ضد النساء, ويتغاضى إلى حد كبير، عن العنف الجسدي والنفسي الموجه ضدهن **(سعيد، 1997).**

إن قضية المساواة بين الرجل والمرأة في أي قانون فلسطيني لا بد وأن تتضمن المساواة بينهما في الحقوق والتكاليف من خلال المساهمة المشتركة لهما في بناء المجتمع الفاضل، واشاعة قيم الفضيلة والعدالة والحرية. فللمرأة حقوقها الكاملة مثل الرجل في الامتلاك والتصرف في الأموال. والمرأة كالرجل في انسانيتها وكرامتها، ويجب أن تحفظ لها مكانة اجتماعية كريمة في مختلف مراحل حياتها منذ طفولتها حتى نهاية حياتها.

ومن المهم في هذا الجانب الغاء كافة أشكال التمييز وعدم المساواة ضد المرأة التي كرستها موروثات العادات والتقاليد المجحفة بحقها. وينبغي على النظام الفلسطيني القائم أن يلتزم بالتعامل وفق مبدأ المساواة والتساوي بين الرجل والمرأة وفق الأسس التي ضمنها الشرع، وأن يضمن التحقيق العملي لهذا المبدأ على أرض الواقع من خلال توفير الحماية القانونية لهذه المرأة بشكل مساو للرجل وفي مختلف المستويات **(عبد الهادي، 1999).**

ويسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة, ويزيد من الاستثمار في تعليم الأطفال. وخفض معدلات الاعالة يعتبر أحد الركائز التنموية الأساسية في أي مجتمع، لكن هناك صعوبات تقف أمام مشاركة أكبر للمرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي، وتشير البيانات إلى أن عدداً كبيرا من النساء يرغبن في العمل بقدر يفوق القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني حيث تبلغ القوى العاملة الفلسطينية بمعدل يصل إلى 6% سنويا. فالمجتمع الفلسطيني مجتمع فتي تبلغ نسبة من هم دون سن الخامسة عشرة حسب بيانات العام 2000 حوالي 46.7% ويتمتع بمعدلات خصوبة عالية تصل إلى 5.93 في الأراضي الفلسطينية (5.52 في الضفة الغربية و 6.81 في قطاع غزة) **(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2001).**

وتشارك المرأة الفلسطينية في مجالات متنوعة ن الأعمال، وتوجد في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية، ولكن هذه المشاركة هي مشاركة محدودة، ويغلب عليها الطابع التقليدي.

وتعيين النساء في الوزارة مرتبط بشكل التعيين النمطي، وتكاد تقتصر وظيفة سكرتير تنفيذي و إداري وطابعة على النساء. وتتراوح مشاركتهن في القطاع الرسمي بين 10-16% وتعمل 40% منهن معلمات.

وقد لاحظت حمامي (1999) من خلال دراسة "المرأة واتخاذ القرار في فلسطين" أن الوظائف الإدارية العليا تتم جميعها بالتعيين من قبل رئيس السلطة الفلسطينية ولا يتم الإعلان عنها في الصحف. وقد تم تعيين امرأتين –فقط- بمنصب وكيل وزارة مساعد استقالتا بعد عام وتم تعيين واحدة برتبة مدير عام الوزارة، وتعيين 22 إمرأة من بين 185 مديرا عاماً في 13 وزارة وجميعهن في وزارات الشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم والصحة، وهي وزارات أقرب للدور الإنجابي التقليدي للمرأة كأم وربة بيت. ولا توجد نساء في منصب مدير عام في وزارات الصناعة أو الزراعة وغيرها من الوزارات التي تعتبر ضمن تخصصات الرجل و اهتماماته **(في سعيد، ونصيف، 1998)**.

وقد قامت السلطة الفلسطينية بإنشاء دوائر متخصصة للمرأة في العديد من الوزارات. ومن غير الواضح حتى الآن ما إذا كان نوع الأنشطة التي تقوم بها هذه الدوائر له علاقة بزيادة مشاركة المرأة في التنمية وبخاصة في المجالات غير المألوفة مثل المناصب الإدارية ومراكز صنع القرار. ويسود الاعتقاد أن مثل هذه الدوائر تساهم في عزل قضية المرأة وعدم إدماجها في جميع المجالات، وهو توجه يتفق مع توجه "المرأة في التنمية" ولا يركز على سياسات النوع الاجتماعي (Gender) . إن بعض المدافعين عن مثل هذه الدوائر يعتبرون أنه نوع من التمييز الإيجابي للمرأة، ولكن آثار هذا التمييز لم تظهر واضحة حتى الآن، فالبرامج محدودة وتقليدية ولم تساهم في زيادة مشاركة المرأة على المستويات المختلفة **(سعيد، ونصيف، 1998)**.

ولا تزال الصلة بين عمالة النساء والتنمية الاقتصادية والبشرية غير مفهومة بالنسبة لصانعي السياسات، ولا تزال عمالة النساء تعتبر قضية مطروحة في إطار "الحقوق"، الأمر الذي يقود إلى تهميشها عن غير قصد في التخطيط الاقتصادي لاعتبارها من الأمور الكمالية. وتبرز حاجة لإجراء المزيد من النقاش حول الفجوة الرئيسية القائمة بين الاستثمار في العمالة النسائية، وما يترتب عليها من آثار تنموية إيجابية عميقة وبعيدة المدى على السكان ككل. فإلى جانب

الآثار المباشرة الهامة لعمالة النساء على النمو الاقتصادي والتنمية، تلعب هذه العمالة دورا أساسيا في مجالات السكان والتنمية. كما يمكن للعمالة النسائية أن تلعب دورا إيجابيا في رفع المستوى المعيشي للأسر، وفي الاستثمار في تعليم الأطفال ورفاههم، وفي كسر الدورة التي تنتج المعدلات الحالية للإعالة على المستويين الجزئي والكلي **(أبو نحلة وآخرون، 2002).**

وتشير المعدلات المتدنية لعمالة النساء الفلسطينيات في الاقتصاد الرسمي أو المنظم، وكذلك استمرار الارتفاع في معدلات البطالة بين النساء إلى وجود عراقيل بنيوية رئيسية تعيق دخول النساء إلى قوة العمل الرسمي. ويبلغ متوسط ما تقضيه الإناث الوافدات إلى القوى العاملة في البحث عن عمل أربعة أضعاف ما يبذله الرجال من وقت في البحث عن العمل، حيث تشير البيانات إلى أن عدد النساء الراغبات في العمل أكبر بكثير مما يستطيع سوق العمل استيعابه في الضفة الغربية وقطاع غزة. والأهم من ذلك، التباين الكبير بين أعداد الإناث مقابل أعداد الذكور الذين تم استيعابهم في القطاع العام. ويعود ذلك بشكل أساس، إلى حقيقة تشير بأن النمو الأكبر في السلطة الفلسطينية كان في الأجهزة الأمنية والشرطة. وبالنسبة للنساء العاملات في قطاعات الاقتصاد الرسمي، يعتبر قطاع التعليم قطاعا "تطغى عليه النساء"، على الرغم من أنهن يشكلن الأقلية بين مجموع العاملين في هذا القطاع. وفي كل الأحوال، تتمركز النساء العاملات في قطاع التعليم في المراحل التعليمية الأدنى، ويتواجدن كذلك في الدرجات الأدنى من السلم الوظيفي **(أبو نحلة وآخرون، 2002).**

مشكلة الدراسة:

ارتفعت نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة الفلسطينية خلال النصف الثاني من العام 1999 لتصل إلى 13% نهاية العام، مرتفعة من 12.4% في منتصف العام 1999م. وبذلك ارتفع عدد النساء الفلسطينيات في القوى العاملة إلى 106.25 آلاف نهاية العام 1999، مقارنة مع 88.3 ألفا نهاية العام 1998م، ويشكل ذلك ارتفاعا بنسبة 20.3%. وقد كانت نسبة مشاركة النساء في الضفة الغربية (13.7%) أعلى منها في قطاع غزة (11.6%)، إلا أن الفجوة بينهما تستمر في التقلص. وساهمت الضفة الغربية بحوالي 70% من إجمالي النساء في القوى العاملة الفلسطينية **(معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، 2002).**

وانخفض معدل البطالة بين النساء الفلسطينيات ليصل إلى 11% نهاية العام 1999 مقارنة مع 13.3% نهاية العام 1998. وتعاني النساء من معدلات بطالة أعلى من المتوسط العام، ومن معدل البطالة بين الذكور، وترتفع الفجوة بين معدلات البطالة بين النساء والذكور في قطاع غزة إلى 2.3 نقطة مئوية، بينما كانت في الضفة الغربية 0.8 نقطة مئوية فقط.

ويتركز عمل النساء في الخدمات والفروع الأخرى (46.2%) والتي تشمل التعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والحكومية. ويعمل (31.8%) من النساء العاملات في قطاع الزراعة والصيد، فيما يعمل 12.9% منهن في القطاع الصناعي. ويختلف توزيع النساء العاملات في الضفة الغربية عنه في قطاع غزة في القطاع الصناعي (15.2% في الضفة الغربية، 5.2% في غزة) والخدمات والفروع الأخرى (45.7% في الضفة و48.1% في غزة) والتجارة والمطاعم والفنادق (8.1% في الضفة و5.2% في غزة) **(معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، ماس، 2002)**.

وعلى الرغم من الاعتراف العالمي بحق المرأة الاَّ أنَّ الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة غير محددة بشكل واضح، مما أثار اهتمام الباحثة وشعورها بالمشكلة. وعلى الرغم من الأصوات التي تنادي بتفعيل دور المرأة و مكانتها و مساهمتها في المجتمعات بعامة ،وفي المجتمع الفلسطيني بشكل خاص، إلا أن مشاركة المرأة ما زالت محدودة وتقتصر على مجالات محددة.

ومن خلال العديد من نتائج الدراسات ذات العلاقة، لاحظت الباحثة وجود صعوبات وتحديات أمام المرأة العربية العاملة بشكل عام والمرأة الفلسطينية العاملة بشكل خاص، وعلى الرغم من التفاوت بين عدد النساء العاملات من بلد إلى آخر و على الرغم من اقتصار عمل المرأة في مجالات محددة مع التأكيد المسبق على الفوارق الواسعة بين الدول العربية- وأحيانا كثيرة بين أقاليم ومناطق داخل الدولة الواحدة في اتاحة الفرصة أمام المرأة للعمل- إلا أن الملاحظة العامة تشير إلى أن مهنا وأعمالا معينة تكاد تقتصر على عمل المرأة سواء في مجال التعليم والسكرتاريا أو الصحة أو الشؤون الاجتماعية، وكذلك حاولت التعرف إلى هذه المعيقات التي تحول دون المساهمة الفاعلة للمرأة في الحياة العامة (وبخاصة في القطاع العام).

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الأتي:

ما الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات، وما أثر المتغيرات الديموغرافية (المؤسسة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ومكان الاقامة، ومكان العمل، والعمر، والتحصيل العلمي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، ومقدار الدخل الشهري).

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟
2. ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحيةالادارية ؟
3. ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية السياسية؟
4. ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية القانونية؟
5. ما هو الأثر النسبي لكل فئة/ موضوع تشكل/ يشكل معيقا أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفياً؟.

فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات الصفرية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات، تعزى لمجالات الدراسة الآتية: (الأسرية والاجتماعية والادارية والسياسية والقانونية).

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد الأبناء.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة, في القطاع العام, في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مكان الإقامة.

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية, من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مكان العمل.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير العمر.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير التحصيل العلمي.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير دوافع العمل.

10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المحافظة.

11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد سنوات العمل.

12. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الآتية:

1- التعرف إلى الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الادارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام.

2- تحديد أثر المتغيرات (الوزارة، والحالة الاجتماعية، ومكان العمل، وعدد الأولاد، ومكان الإقامة، العمر، والتحصيل الدراسي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل،

والدخل الشهري) في الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات.

3- التعرف إلى أثر بعض الفئات والمواضيع –التي قد تشكل إعاقة أو صعوبة– في تطور المرأة وظيفيا.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في النقاط الآتية:

1. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى من نوعها في فلسطين حيث تتناول الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات في المجالات الاجتماعية، والأسرية، والإدارية، والقانونية، والسياسية.
2. يتوقع من هذه الدراسة أن تبرز المعيقات الحقيقية والتي تعيق تطور المرأة وظيفيا ومشاركتها في الحياة العامة وكذلك التعرف إلى تلك المعيقات, وهذا يشكل الخطوة الأولى باتجاه تذليل هذه الصعوبات.
3. اثراء البحث التربوي حول موضوع المرأة الفلسطينية وأثرها ومساهمتها في القطاع العام.
4. الاستفادة من توصيات الدراسة للمتخصصين والقراء والمسؤولين في المؤسسات الفلسطينية.
5. إبراز دور المرأة الفلسطينية في عملية التنمية الشاملة.

حدود الدراسة:

تم تحديد أطر هذه الدراسة بالمحددات الآتية:

– المحدد الزماني: تم إجراء هذه الدراسة في النصف الثاني من العام 2005.

– المحدد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس، وجنين، وطوباس، وطولكرم، وقلقيلية، وسلفيت).

- المحدد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على النساء الفلسطينيات العاملات في (وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة الصحة، ووزارات اخرى في القطاع العام).

– محدد الأداة: تتحدد نتائج الدراسة في مدى صدق الاداة المستخدمة، ودرجة ثباتها وتمثيل العينة للمجتمع الأصلي.

مصطلحات الدراسة:

- الصعوبات: المشاكل والمعيقات التي تعيق من التطور الاداري للمرأة في عملها أو في دخولها الى الحياة العملية، وهي إما (أسرية و اجتماعية أو إدارية، أو سياسية أو قانونية).
- تعريف الصعوبات اجرائيا: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الدراسة ضمن المجالات: الاسرية والاجتماعية والادارية والقانونية والسياسية.
- المرأة الفلسطينية العاملة: المرأة الفلسطينية الموظفة في وزارات السلطة الفلسطينية.
- القطاع العام: المؤسسات التابعة اداريا وماليا وقانونيا للسلطة الوطنية الفلسطينية.
- محافظات شمال الضفة الغربية: تشمل المحافظات الآتية: جنين، وطوباس، وطولكرم، وقلقيلية، ونابلس، وسلفيت.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- مقدمة
- ظروف عمل المرأة العربية
- مشكلات المرأة العربية العاملة
- المرأة الفلسطينية
- المجال الاجتماعي والأسري
- المجال الإداري
- المجال السياسي
- المجال القانوني
- الدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري

مقدمة:

أكدت الدراسات والآراء الحديثة على أهمية تنمية المجتمع وتطوره اقتصادياً وفكرياً وسياسياً، مما يتطلب مشاركة العنصر البشري وتفعيله كاملاً ضمن السياسات والخطط الموضوعية.

ولإسهامات المرأة –جنباً إلى جنب مع الرجل في عملية الإنتاج– تأثيراتها الاقتصادية في التنمية المجتمعية بشكل عام وفي رفاهية المجتمع ككل. إن قضية عمل المرأة واستثمار طاقاتها ستظل مسألة هامة وحيوية لابد من الاهتمام بها وذلك في ضوء التغيرات الدولية التي يشهدها عالمنا المعاصر بشكل عام، وفي ضوء خصوصية مجتمعنا الفلسطيني في مرحلة تعنى ببناء دولة ووطن من جديد. ومما لاشك فيه أن إسهامات المرأة الفلسطينية ووضعيتها الخاصة كانت في مختلف القطاعات والمراحل التاريخية مع الرجل وما زال لتأثيراتها غاية في الأهمية في عملية تنمية المجتمع الفلسطيني **(شحادة، 1998)**.

وكأي مجتمع في دول المنطقة، تشكل النساء –عادة– نصف المجتمع، ومن غير الطبيعي تلاشي أو إهمال هذا النصف وعدم تفعيله بالشكل اللازم، لأن ذلك يعني تخفيض حجم المشاركة المجتمعية في عملية التنمية إلى النصف بشكل فعلي، وفي حال أريد لهذا النصف أن يكون فعالاً ومنتجاً، يجب أن تتوفر للمرأة معطيات تمكنها من المساهمة الإيجابية والفعلية في حركة التنمية المجتمعية.

ولكن –أحياناً– وبالرغم من الإجماع والاتفاق على كل ما سبق، وبالرغم من القوانين والتشريعات التي سنت من أجل ذلك –دولياً ومحلياً– فإن المرأة –عملياً– ومن المنظور الاقتصادي والاجتماعي لدى هذه المجتمعات, بضمنها مجتمعنا الفلسطيني –لا تعدو أن تكون هامشية في مجال العمل وتعتبر درجة ثانية داخل القوى العاملة, أو داخل سوق العمل، وأن

الرجل هو المنتج وأساس العمل الرئيس، إن هذه الرؤية تنطوي على كثير من التحيز والتجني بحق هذا العنصر البشري وبحق ما تم إنجازه عبر التاريخ (**شحادة، 1998**).

ظروف عمل المرأة العربية:

تشير الظروف التي تعمل في أجوائها المرأة العربية إلى:

- أكثر فئات العمل المحرومة من مظلة الضمان الاجتماعي، لأن أغلب النساء يعملن–أساساً– في القطاع الزراعي، كما أن نسبتهن في ترك العمل قبل اكتمال المدة القانونية للحصول على المعاش، أكثر من نسبة العمل من الذكور.
- أقل فرص للترقية، لأن غالبيتهن يعملن في مستويات متدنية تنعدم فيها –أغلب الأحيان– آفاق التدرج في المواقع، كذلك إمكانات الحصول على التأهيل والتطوير وبالتالي الترقي لتولي مناصب إدارية متقدمة، أو غيرها من مراكز صنع القرار.
- أقل مستوى في التمثيل في النقابات والمنظمات العمالية الأخرى، فضلاً عن أن غالبية النساء غير منظمات في مواقع العمل، مما يحد من إمكانية تحقيق مطالبهن وتحسين وضعهن.
- أدنى خبرة فنية وإدارية، لأنهن أقل فرصة من الإفادة من فرص دورات التدريب، ورفع كفاءة مهارتهن الفنية، كما أنهن أقل فرصة من الإفادة من فرص التثقيف العمالي ورفع قدرتهن الفكرية والثقافية.
- تحمل المرأة لأعباء واسعة، وبذلها لجهود كبيرة، لأن عليها أن تجمع بين العمل والأعباء الأسرية وتربية النشئ الجديد (**الزيدي، 1995**).

مشكلات المرأة العربية العاملة:

يرى زكريا (2001) إن المشكلة الأولى التي تواجه المرأة العاملة هي مسألة التوفيق بين العمل خارج المنزل، والواجبات المنزلية، والحل يكمن في إيجاد بدائل اجتماعية لعمل المرأة المنزلي، وبخاصة دور الحضانة ورياض الأطفال المناسبة والمتاحة للجميع.

والمشكلة الثانية: هي عدم توفر فرص عمل مناسبة مما يرغم المرأة على العمل في ميدان لا يناسبها، أو لا ترغب فيه، وهذه –أيضاً– مشكلة متعلقة ببنية المجتمع نفسه، وبالسياسات التنموية المتبعة، وكذلك بالسياسات التعليمية التي لا تأخذ في الاعتبار احتياجات المجتمع.

وهناك مشكلات أخرى ذات طابع ثقافي وحضاري، وهذه تتفاوت من قطر عربي إلى آخر، بل ومن منطقة إلى أخرى ضمن البلد الواحد، وهذا النوع من المشكلات يحتاج عادة إلى وقت طويل، ولا يتم حله إلاّ تدريجياً من خلال التطور التاريخي للمجتمع.

ولعل مشكلة المواصلات بين البيت ومكان العمل تعد واحدة من أصعب المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في معظم الدول العربية. وحل هذه المشكلة يكمن في تعميم النقل العام، وتأمين مساكن مناسبة للعاملات بالقرب من أماكن عملهن **(في حسن، 2001)**.

وتشير مراد (2001) إلى بعض المشكلات التي تواجه المرأة العربية العاملة منها:

– لا تزال بعض الدول العربية لا تشجع تعليم المرأة بعد المرحلة الابتدائية وبخاصة في القرى وأماكن الريف.

– الزواج المبكر وحرمان المرأة من حقوقها التي كفلها لها الإسلام، وحرمان المرأة من العمل في مجالات معينة مثل السياسة والقضاء والتجنيد.

– عدم مساواة المرأة بالرجل من الناحية المادية في مجال العمل، وعلى الرغم من أن المرأة– في الوقت الحالي– تتحمل أعباء مالية مثلها مثل الرجل.

– عدم توافر دور الحضانات الحكومية، مما يضطر المرأة إلى ترك أطفالها مع الخادمات، وما يترتب على ذلك من مشكلات تربوية وسلوكية في تنشئة الأطفال.

– لا تمنح المرأة فترة كافية لحضانة الطفل أسوة بدول أوروبا التي وصلت فيها فترة الحضانة إلى سنتين، مع حصول المرأة على حقوقها المادية كاملة.

- حرمان الكثير من النساء من المشاركة الجادة في المؤتمرات الخارجية، واقتصار أكثرها على الرجال.

- بعض الدول لا تسمح للمرأة بإكمال دراستها العليا إلا ضمن شروط وقيود قاسية (**في حسن، 2001**).

وتلخص سعد الدين (2001) المشكلات والصعوبات التي تواجه المرأة العربية العاملة في النقاط الآتية:

- صعوبة التوفيق ما بين عملها خارج البيت ومسؤوليتها داخل الأسرة كزوجة مسؤولة عن تربية الأبناء ورعاية الزوج وإدارة البيت.

- العادات والتقاليد التي قد تقف حائلاً دون قيامها ببعض الأعمال الجديدة.

- التربية المبنية على الخجل، قد تقلل من الإبداع وإبراز المواهب.

- عدم فهم الزوج أو أفراد الأسرة واستيعابهما لطبيعة عمل المرأة، يشكل عقبة أمام انخراطها في العمل، أو تأديته على أفضل وجه.

- عدم تكفل الدول بتوفير دور رعاية مناسبة لأطفال المرأة العاملة، يجعل الأم مشتتة الذهن بين عملها وأطفالها.

- النظرة الدونية لقدرات المرأة في كثير من المجتمعات العربية، وأن الرجل دائماً أكفأ وأقدر على السداد في كل موقع (**في حسن، 2001**).

ومن بين أبرز العوامل المؤثرة في تطوير أوضاع المرأة العربية ودفعها إلى ميادين العمل الآتي ذكره:

1- التعليم ومحو الأمية: يعني محو الأمية بالنسبة للمرأة الشيء الكبير، فهي لا تستطيع أن تمارس دوراً فاعلاً في قوة العمل وهي غارقة في الجهل والأمية، كما لا يمكنها إقناع الرجل بحقوقها إذا كان جاهلاً وأمياً، لذا فإن القضاء على الأمية الأبجدية والحضارية باعتباره "معوقاً"، لكل جهود التنمية- يغير من الأهداف الأساسية.

2- التوجيه والتدريب المهني: تعتبر برامج التوجيه والتدريب المهني للمرأة نمطاً من الإرشاد نحو مهنة أو وظيفة معينة بهدف اكتساب خبرة جديدة أو تحسين نوع من المهارات التي تعمل على رفع كفاءتها الإنتاجية، إذ يعتبر التدريب عاملاً مهماً من العوامل المساهمة في تنمية الموارد البشرية، وجانباً مكملاً لمرحلة إعداد الأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، ومما يؤكد أهمية التدريب ظهور مفهوم التعليم مدى الحياة، والذي اعتبر التعليم (وبضمنه التدريب) عملية مستمرة ينبغي أن تشمل النشاطات التعليمية المختلفة غير المدرسية.

و من الأهمية بمكان تكثيف الجهود الرامية إلى إيجاد الوعي المهني بين النساء للتوجه نحو المهن التي تتلاءم مع قابلياتهن، وتنسجم مع احتياجات الخطط التنموية في الأقطار العربية، وذلك في إطار تخطيط علمي لتدريب المرأة وتمكينها من استخدام مهاراتها وقدراتها ومعلوماتها على الوجه الأكمل، لزيادة كفاءتها الإنتاجية في مختلفة المجالات من أجل الإسهام في نهضة اقتصادية واجتماعية شاملة، حيث تشكل هذه القوى أداة النهضة الأساسية التي تنعكس-بالتالي- على تطوير أوضاع المرأة **(الزيدي، 1995).**

3- النظم والتشريعات: تعتبر التشريعات والأطر القانونية أحد الجوانب الأساسية التي تساهم في رسم معالم الطريق أمام تطوير أوضاع المرأة، ومن الطبيعي أن اعتماد التخطيط العلمي والبرمجة أساساً ومنهجاً في تحقيق الأهداف والغايات يقتضيان وضع برنامج شامل ومفصل يتناول مختلف التشريعات الاقتصادية والاجتماعية والمدنية والإدارية والسياسية والجنائية، مع تحديد المنطلقات الأساسية التي يجب أن تقوم عليها التشريعات مستهدفة تدعيم مكانة المرأة وتحريرها ضمن العملية الشاملة لتحرير المجتمع، والعمل على مساواتها في الحقوق والواجبات من أجل تطوير أوضاعها. وإقرار حقها في التمتع بالامتيازات والحقوق الممنوحة لها ،والتي تضمنتها التشريعات المتعلقة بتوظيف المرأة وتشغيلها، وراعت فيها تنظيم شؤون الأسرة وتربية الجيل الجديد **(الزيدي، 1995).**

4- الخدمات المساعدة: تمثل المرأة العنصر الأساسي في بناء الأسرة بحكم دورها التربوي والاجتماعي والاقتصادي، ولغرض تمتين مكانة الأسرة، وتمكين المرأة من ممارسة جميع أدوارها بما يكفل الإسهام الفاعل في إرساء أسس عملية التطوير الاجتماعي وقواعدها،

والبناء الجديد، فإن ذلك يتطلب توفير الخدمات المساعدة لها من أجل تيسير الجمع بين مسؤولياتها الأسرية ومسؤولياتها في العمل من خلال:

- إيلاء عناية للتوسع في إنشاء دور الحضانة ورياض الأطفال، والعمل على تهيئة المستلزمات الأساسية لها.
- إنشاء القاعدة التقنية الضرورية لتنظيم شبكة الخدمات المنزلية اللازمة لمساعدة الأسر في التحرير قدر الإمكان من عبء الأعمال المنزلية، والتي يمكن أن تنهض بها القطاعات المختلفة التي تشتد الحاجة إلى توفيرها "انسجاماً مع حركة التحول الاجتماعي والاقتصادي التي يمر بها المجتمع العربي، وتزايد الحاجة إلى استيعاب قوة العمل النسائية في حركة الدولة والمجتمع بشكل متكافئ مع الرجل **(الزيدي، 1995)**.

5- التنظيم المهني والجماهيري: تسخير جهد حقيقي لا شكلي، لرفع نسبة عضوية المرأة، والمرأة العاملة على وجه الخصوص، في المنظمات الجماهيرية (النقابات والجمعيات والنوادي) وتشجيعها للصعود إلى مواقع اتخاذ القرار. وأن تأخذ المنظمات الجماهيرية المعنية، وبخاصة نقابات العمال، على عاتقها معالجة شؤون المرأة العاملة لتحقيق متابعة دقيقة لتنفيذ مقررات المؤتمرات والندوات التي تناولت معالجة شؤون المرأة العاملة العربية لاستثمار معطياتها الهادفة، وأن تتحمل التنظيمات النقابية القيادية مسؤولية ذلك.

6- التثقيف العمالي, والتدريب النقابي: لابد من تحفيز المرأة على المشاركة في برامج التثقيف العمالي والتدريب النقابي وفي أنشطتها العامة أو ذوات الطبيعة التخصصية، والعمل على إعداد برامج تثقيفية وتدريبية تسهم في تنمية القدرات الذاتية للمرأة وتهيئتها كي تأخذ على عاتقها مسؤوليات وواجبات مباشرة في هذه المجالات، وأن تكون عنصراً مشاركاً ومفيداً في فعاليات الاتحادات المهنية النقابية والنسائية وأنشطتها، وأن تأخذ دورها الفاعل في التنمية الشاملة **(الزيدي، 1995)**.

7- التوعية والإعلام: لما كان حجم التخلف الذي رزحت تحته المرأة العربية كبيراً، ومتشابك الأطراف فقد يحتاج –بالضرورة– إلى جهود وعمل مضاعفين يتركزان بالدرجة

الأولى على تحرير المرأة وإعادة تركيب بنائها النفسي والذاتي، بما ينسجم وواقع الطموحات المبدئية والنضالية، ومن هنا يقتضي الأمر السعي إلى ابتداع الوسائل، والبحث عن الأساليب الموصلة إلى ذلك، ويستوجب ذلك إعطاء وسائل الإعلام دوراً متميزاً في التوعية والتوجيه، وفي بث القيم الجديدة في النظرة إلى المرأة وإلى عملها، وتعميق الثقافة النسوية ذات الصفة العلمية والديمقراطية، ومنح قدر كبير من الفرص لتعديل الانحرافات الدخيلة، ولترسيخ قيم، وتقاليد جديدة يلتقي فيها التراث العربي الإسلامي الأصيل مع قيم العصر بكل ما تنطوى عليه معاني التحرر والسيادة للإنسان العربي، وربط متكامل للأصالة بالمعاصرة **(الزيدي، 1995)**.

إن الدور الذي تقوم به وسائل التوعية والإعلام في تنمية المرأة وإعادة بنائها النفسي والفكري كبير ومؤثر، بل يصل في عظمته وتأثيره إلى درجة يحتل معها مركز الصدارة بين الوسائل الأخرى، وذلك باعتبار ما يمكن أن تؤديه على الأصعدة كافة، وما يمكن أن تنهض به من أساليب تسهم في فاعلية جادة لتعزيز دخول المرأة إلى ميادين العمل المختلفة، وتيسير سبل ذلك **(الزيدي، 1995)**.

المرأة الفلسطينية:

لا يختلف المجتمع الفلسطيني كثيرا عن المجتمعات العربية الأخرى من حيث الموروث الثقافي والبنية الاجتماعية والاقتصادية، ولا يمكن رؤية وضع المرأة الفلسطينية ومدى مشاركتها في الحياة السياسية والعامة وفي مواقع صنع القرار وتقلد المناصب العامة، إلا من خلال الغوص عميقا في الظروف المجتمعية التي تحيط بها. وإذا كان الشعب الفلسطيني جزءاً لا يتجزأ من محيطه العربي فهذا لا ينفي عنه بعض الخصوصية والفردية، إذ لا يمكن مقارنة وضع مجتمع يعيش حالة من الاستقرار –ولو بالمعنى النسبي في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية– بمجتمع لا يزال يرزح تحت الاحتلال، ولم تتحدد معالمه بصورتها الكاملة بعد.

لقد عانت المرأة الفلسطينية من اضطهاد مزدوج، قومي بسبب الاحتلال الإسرائيلي، وجنسوي، أي قائم على التمييز بين الجنسين. ولكن هذا لم يمنعها من أن تكون جزءا حيويا من الحركة الوطنية الفلسطينية. بل إنها استغلت العملية النضالية ضد الاحتلال من أجل تحسين

مواقعها، فأسست جمعياتها ومؤسساتها الخاصة منذ عشرينيات القرن الماضي. ولعل الانطلاقة الحقيقية في مستوى مشاركة المرأة في الحياة السياسية حصلت بعد تشكيل منظمة التحرير الوطنية في 1964، والذي أعقبه تشكيل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية.

وحظيت المرأة الفلسطينية بكوتا (حصة) في المجلس الوطني تراوحت بين 2% في 1964 إلى 7.5% في آخر دورة للمجلس عقدها في غزة في 1996 حيث بلغ عدد النساء 65 امرأة من أصل 744 عضواً. ولكن مع هذا لم تصل أية امرأة إلى عضوية اللجنة التنفيذية للمنظمة التي كانت محصورة في الرجال، وبخاصة الذين يتقدمون الصفوف القيادية في التنظيمات والفصائل المشكلة لمنظمة التحرير. وساهمت المرأة الفلسطينية بفعالية في الانتفاضة، ولعبت دوراً مهما في النشاطات والفعاليات الانتفاضية، وبخاصة في السنوات الأولى للانتفاضة. غير أن السنوات الأخيرة التي سبقت التوقيع على اتفاق أوسلو شهدت تراجعا في وضع المرأة، خصوصا بعد أن قويت التنظيمات الإسلامية، وعلى رأسها (حماس) التي وقفت بقوة في وجه الثقافة الاجتماعية الديمقراطية والتحررية للمرأة (**العجرمي، 2004**).

التركيب المهني للمرأة العاملة:

تظهر المسوحات الدورية التي تصدرها دائرة الإحصاء المركزية في فلسطين اختلاف التركيب المهني للمرأة العاملة عن نظيرها الرجل, وهذه الاختلافات ترجع لأسباب كثيرة منها:

- الطبيعة البيولوجية لكل من الجنسين التي تجعل بعض المهن تناسب أحد الجنسين فيما لا تناسب الجنس الآخر.
- العادات والتقاليد التي تجعل المجتمع يرفض أن تعمل المرأة في بعض المهن.
- أنواع التعليم والتدريب ومستوياتهما اللتين تتاحان للذكور والإناث.
- القوانين واللوائح المعمول بها في مجال العمل (**شحادة، 1988**).

توزيع المرأة الفلسطينية العاملة حسب النشاط الاقتصادي:

يستحوذ قطاع الخدمات على الجزء الأعظم من عمل المرأة, حيث بلغ 54.3% في العام 2002 و54.2% في العام 2001, أي أن أكثر من نصف النساء في الأراضي الفلسطينية يتركز عملهن في مجال الخدمات مثل: (مراسلة، عاملة نظافة، آذنة، كوافيرة، ... الخ).

وتعمل المرأة في قطاع الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك, وذلك بنسبة 29.9% ثم يليه قطاع التعدين والصناعة التحويلية بنسبة 8.1% ثم التجارة والمطاعم والفنادق بنسبة 7.1% ثم النقل والتخزين والاتصالات 0.4% وأخيراً قطاع البناء والتشييد بنسبة 0.2% من إجمالي النشاط الاقتصادي **(الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2002)**.

وفي إطار قطاع الخدمات نجد أن قطاع التعليم يستحوذ على الجزء الأكبر منه, ثم يليه الصحة والشؤون الاجتماعية, وفي إطار قطاع الصناعة, فالجزء الأكبر منه يرتكز على عمل الخياطة, ومن ثم على صناعة المواد الغذائية.

التوزيع النسبي للعاملات في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والمنطقة عام 2002:

إنَ النسبة الأكبر للعاملات في قطاع الخدمات إنما هي في قطاع غزة, حيث بلغت 62.1% من مجمل العاملات في الأراضي الفلسطينية في حين بلغت 52.9% في الضفة الغربية، وفي إسرائيل والمستوطنات كانت بنسبة 41.8%.

وتحتل الزراعة والصيد والحراجة المرتبة الثانية في قطاع غزة, حيث بلغت 32.9% و 29.0% في الضفة الغربية و 40.4% في المستوطنات وإسرائيل.

أما المرتبة الثالثة فكانت في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق وهي أعلى في الضفة الغربية منها في قطاع غزة, حيث بلغت 7.8% في الضفة بينما كانت في غزة 3.8% وفي إسرائيل والمستوطنات 9.0% **(الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2002)**.

المرتبة الرابعة كانت في التعدين والصناعة, فكانت الأعلى في الضفة, حيث كانت 9.7% و 1.0% في غزة و 6.2% في إسرائيل والمستوطنات.

اما النقل والتخزين والاتصالات فقد بلغت نسبة العاملات في هذا القطاع 0.4% في الضفة الغربية و0.2% في قطاع غزة.

وأخيراً قطاع البناء والتشييد, حيث كانت نسبهن 0.2% في الضفة, وغير معروف في غزة (**الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، 2002**).

وقد بين فريق من الباحثين في برنامج دراسات التنمية في جامعة بيرزيت من خلال قيامهم بدراسة مسحية، حيث خرجوا بدليل اشتمل على أربعة مؤشرات أساسية تظهر الفجوات بين النساء والرجال. و تبين من الاستطلاع المستخدم لأغراض هذه الدراسة ما يلي:

- الزواج المبكر أهم المشكلات: من بين كل المؤشرات تم اختيار مؤشر اجتماعي (الزواج) المبكر كأفضل تعبير على وضع النساء الفلسطينيات. وليس من الغريب أن يتم اختيار هذا المؤشر, فهو -كما ذكر سابقاً- مرتبط بمجموعة كبيرة من المؤشرات. ويؤدي انتشار ظاهرة الزواج المبكر الى سلسلة من التراجعات في حياة النساء وأوضاعهن المعيشية (الصحية والتعليمية) ومشاركتهن في الحياة السياسية (الانتخابات وصنع القرار) ومشاركتهن الاقتصادية (معدلات المشاركة في سوق العمل). كما أن لهذا المؤشر دلالات اجتماعية عامة مرتبطة بمعدلات الخصوبة وبالزيادة السكانية والوضع الصحي والثقافي للأسرة (**تقرير التنمية البشرية، 2002**).

- التعليم أولوية لتقدم النساء: كان هناك اهتمام كبير بالمؤشرات التعليمية تماشياً مع الدعوات التي تقول بأهمية التعليم لتحقيق درجة أعلى من المساواة بين الرجل والمرأة فمن بين أهم خمسة مؤشرات كان هناك ثلاثة مؤشرات تعليمية مرتبطة بالتحاق النساء في التعليم العالي كمحصلة للتفاعلات المختلفة التي تمر فيها الفتيات في مراحل حياتهن وصولاً للجامعة، ومعدلات الأمية التي تنتشر بين النساء بشكلٍ أكبر من الرجال، ونسبة التسرب وخصوصاً في المراحل الثانوية.

- المشاركة الاقتصادية: من بين أهم 11 مؤشراً لها أولوية كان هناك 4 مؤشرات ذات طبيعة اقتصادية خاصة في مجال التمييز ضد النساء في سوق العمل، فقد جاء معدل مشاركة النساء في قوة العمل -كمؤشر- في المرتبة الثالثة، تلاه مباشرة معدل البطالة، وجاء في المرتبة السابعة التمييز في الأجور بين النساء والرجال, ونسبة الفقر بين الأسر التي ترأسها نساء.

المشاركة السياسية: كان هناك اهتمام بمؤشر مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية، حيث إن نوع المشاركة لم يكن محدداً, فإنه يمكن النظر لذلك من حيث المشاركة في التصويت أو الترشيح. وكان هناك اهتمام في نسبة تمثيل النساء في المناصب الحكومية العليا, ونسبة تمثيلهن في المجلس التشريعي **(تقرير التنمية البشرية، 2002)**.

وقد كان من نتائج دراسة كمال (1997) حول المرأة واتخاذ القرار في فلسطين، والتي شملت مجموعة من النساء في مواقع صنع القرار كل في مجالها, وكان عدد النساء اللواتي شكلن عينة الدراسة -من مديرات الدوائر في وزارات السلطة الفلسطينية المختلفة- هو الأعلى، حيث بلغت نسبتهن إلى المجموع الكلي للعينة 27.1%, وتم توزيع العينة حسب المتغيرات التالية: (حسب نوع الوظيفة، حسب جنسية النساء في العينة، حسب المستوى التعليمي، حسب الحالة الاجتماعية للعينة المختارة، حسب عدد الأبناء، حسب المستوى التعليمي للزوج، حسب وظيفة الزوج، حسب العمر، حسب النشاطات التي قامت وتقوم بها النساء في عملية صنع القرار، حسب دوافع العمل.

وكان من نتائج دراستها ما يلي:

المجالات التي لم تصل إليها المرأة في اتخاذ القرار:

لقد انحصرت عينة البحث في النساء في مواقع صنع القرار، من خلال تجربتهن ومعرفة المجالات التي يعتقدن أن المرأة لم تصل فيها إلى موقع اتخاذ القرار, وأسباب ذلك، - ان مجال المال والأعمال هو من أكثرها تكراراً 62.1%، ثم مجال العلوم والتكنولوجيا 57.6%، فمجال العمل السياسي 48.5%، فمجال العمل القانوني 47%، فمجال العمل النقابي 30.3%.

إن هذه النتائج تعكس الواقع الحقيقي للمرأة, فهناك نسبة عالية من النساء لا تعمل حتى الآن، ومجال اعمالهن كان مقصورا حتى فترة قريبة جدا على الرجل, وهذا له علاقة بالملكية والدور الاقتصادي الذي يلعبه الفرد، كما أن مجال العلوم والتكنولوجيا هو مجال عالم حديث, وعلى المرأة أن تلم بهذا المجال, ففيه لا تحتاج إلى جهد بدني, وإنما تحتاج إلى العلم والمعرفة والعقل، وهي لا شك قادرة على ذلك, وبإمكانها أن تثبت ذاتها في هذا المجال **(كمال، 1997)**.

كما أن اعتبار 48.5% من أفراد العينة أن النساء لم يصلن إلى مستوى المشاركة في صنع القرار في العمل السياسي- يضاف إليه 30.3% من أفراد العينة التي اعتبرت بأن المرأة لم تصل إلى موقع اتخاذ القرار في العمل النقابي والذي هو-أيضاً- سياسي -لهو أمر يستدعي الانتباه, فالمرأة الفلسطينية التي ناضلت من أجل التحرر, وانخرطت في العمل السياسي عن المنظمات والحركات السياسية الفلسطينية -والتي اعتقدت لفترة أنها حققت المساواة في التضحية والقرارات التي تتعلق بالنضال- فعندما أصبح الأمر يتعلق بالموقع السياسي المرتبط بالمكانة الاجتماعية, أصبح الدور منوطا في الغالب بالرجل، ومن اللافت للنظر أن هذه المنظمات التي تتحدث كثيرا عن التقدمية والمساواة, تخلو برامجها من أي بنود محددة تتعلق برؤيتها ومواقفها على الصعيد الاجتماعي، ولا تتضمن في الوقت نفسه بنودا تتعلق تحديدا بالمرأة, أو اعتبار واحد من أهدافها تحقيق تكافؤ الفرص في الوصول إلى مواقع اتخاذ القرار بين النساء والرجال من خلال إعطاء مواقع مضمونة للنساء, وهذا الموضوع, هو واحد من المواضيع التي تحتل أهمية في فلسطين بين النساء في العمل السياسي، وهناك وجهات نظر مختلفة حول الموضوع الخاص بإعطاء نسبة محددة للنساء في الانتخابات أو مواقع اتخاذ القرار، فعدد من هذه المنظمات يرى أن المسؤولية تقع على المرأة, وأن عليها أن تثبت ذاتها، وأن تناضل من أجل وصولها إلى مواقع اتخاذ القرار، ويدعم هذا الموقف الكثير من الرجال في مختلف المواقع تحت شعار المساواة، في حين يرفض ذلك قسم آخر من الرجال تحت شعار لا ولاية للمرأة **(كمال، 1997)**.

واعتبرت 44.3% من النساء بأن مجال العمل القانوني لم تصل فيه المرأة إلى مستوى المشاركة في صنع القرار، علما بأن هناك عددا واسعا من المحاميات، وأن نسبتهن في سلك القضاء متدنية, وذلك بسبب الاحتلال الذي لم يكن يعين قضاة عربا نساء أو رجالا، ومع تقلد

السلطة الوطنية لمهامها تم تعيين عدد من القضاة النساء, وهذه خطوة ريادية خصوصا وأن تعيين نساء في سلك القضاء هو اتجاه حديث على المستوى العربي عموما **(كمال، 1997)**.

أسباب عدم وصول المرأة الفلسطينية إلى مستوى اتخاذ القرار:

من خلال دراسة كمال (1997) حول أسس تأهيل الفتاة للعمل، والمقترحات الواردة لذلك، فقد تركزت إجابات أفراد العينة على محاور أربعة رئيسية تتعلق بالتعليم، وتطوير المهارات، وتوفير المعلومات والتقاليد والعادات الاجتماعية، والتشريعات، وبذلك نجد أن البعد القانوني قد أدخل باعتباره أداة ترسم العلاقات في المجتمع، وبالتالي فإن وجود عادات تعيق إمكانية وصول المرأة إلى موقع اتخاذ القرار مصاحبا لعدم وجود قوانين تنظم هذه العملية قد حال بشكل كبير أمام العديد من النساء من الوصول إلى موقع القرار، ويشير الجدول التالي الى تلك الأسباب التي عزت إلى عدم وصول المرأة إلى موقع اتخاذ القرار، حيث عزت (58.5%) من العينة السبب في عدم وصول المرأة إلى مستوى المشاركة في صنع القرار إلى هيمنة الرجال على تلك المجالات، وهذا له علاقة بتوزيع الأدوار بين الرجل والمرأة, فالرجل له القرار خارج البيت، وللمرأة القرار داخل المنزل –إذا أتيح لها ذلك– تلا ذلك نظرة المجتمع السلبية إلى المرأة, حيث اعتبرت 56.9% من العينة بأن نظرة المجتمع إلى المرأة هي سبب من هذه الأسباب, فبعض الناس لا ينظر إلى المرأة باعتبارها صاحبة قرار **(كمال، 1997)**.

ورأى عدد من النساء أن توفر المعلومات عامل مهم في وصول المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار, حيث اعتبرت 38.3% من العينة أن عدم الوعي الكافي والمعرفة بتلك المجالات هو واحد من الأسباب التي أدت إلى عدم وصول المرأة إلى مستوى المشاركة في صنع القرار.

فكثير من الوظائف لا تتم من خلال الإعلان والاختيار حسب الكفاءة, في حين اعتبرت 32.3% من العينة أن السبب يرجع إلى عدم كفاية أعداد النساء المتعلمات تعليماً عاليا، وفي ذلك نظرة موضوعية إلى أهمية التعليم في وصول المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار.

وقد أشار عدد قليل من العينة إلى ان القوانين والتشريعات تشكل عائقا كبيرا أمام وصول المرأة إلى مستوى اتخاذ القرار، وكانت النسبة 12.3% مما يدل على أن النساء يشعرن

بعد بأهمية القوانين في حياتهن, فخلال فترة الاحتلال, لعب القانون دوراً أساسيا ضد الشعب بأكمله, وكان مدخلا لانتزاع حقوق الأفراد والجماعات، ولربما كان ذلك سببا في عدم اهتمام بعض الناس بالقوانين، ومن وجهة نظر النساء في العينة, فإن عدم ملاءمة بعض الأعمال لطبيعة المرأة هو من اقل الأسباب التي تحول دون وصول المرأة إلى مستوى اتخاذ القرار **(كمال، 1997)**.

ملخص لآراء النساء الفلسطينيات في موقع اتخاذ القرار:

1- يتضح من خلال الدراسة أن الغالبية العظمى من النساء في عينة البحث يشعرن بالنجاح في عملهن, وبتحقيق نتائج إيجابية بعد تقلدهن لمنصبهن الحالي، وترجع الغالبية العظمى منهن سبب نجاحهن في عملهن إلى حبهن للعمل والتفاني فيه كعامل رئيسي يرجع إليه نجاحهن ووصولهن إلى منصب القرار, وتؤكد النساء في العينة أن النجاح لم يكن سهلا، فقد واجه معظمهن صعوبات أثناء أدائهن لعملهن كمتخذات قرار، وكان من أبرز أسباب ذلك ضعف أنظمة العمل النافذة, ونقص المعلومات والبيانات, والتمييز في المعاملة، ومحاولة سيطرة الرجل.

2- على الرغم من تصريح غالبية النساء في العينة بأنهن لم يواجهن صعوبات خارج العمل, وأنه لم يكن لعملهن تأثير سلبي على حياتهن الأسرية، إلا أنهن عدن للتأكيد بأن الصعوبة الأساسية التي تواجهها معظم النساء تتمثل في إحداث التوازن بين مسؤوليات العمل ومسؤوليات الأسرة.

3- ولإحداث التوازن بين الأعباء الأسرية ومسؤوليات العمل فإن حسن تقسيم الوقت بين الأعباء الأسرية ومسؤوليات العمل، إضافة إلى إشراك الزوج والأبناء في تحمل مسؤوليات الأسرة والاستفادة من الخدمات الأسرية التي يقدمها المجتمع هي جميعها من الوسائل الناجحة لذلك **(كمال، 1997)**.

4- يوجد للنساء في مواقع صنع القرار دور في استقطاب النساء للعمل الجماعي من أجل المرأة، وقد ساهم عدد واسع منهن في بناء صف ثان من النساء في مجال العمل.

5- وعلى صعيد الإنجازات المحققة فإن من أهم الإنجازات التي ذكرت كإنجازات حققتها من خلال عملها، فقد توزعت الإجابة على صعيدين، الأول ذاتي: ويتمثل في اكتساب الخبرة والثقة بالنفس والتطوير الشخصي، والثاني أسري: و يتمثل في رفع مستوى دخل الأسرة الاقتصادي.

6- تعتبر أفراد العينة أن المرأة الفلسطينية لم تستطع الإسهام بفاعلية في عملية صنع القرار، ويعود ذلك إلى هيمنة الرجل والعادات والتقاليد ونظرة المجتمع السلبية للمرأة كما تجد معظمهن أن مستوى المشاركة في صنع القرار بالنسبة للمرأة في مجال المال والأعمال هو المجال الأقل وصولا إليه.

7- إن التعليم المناسب هو من أهم الأسس التي تؤهل الفتاة للعمل, وتوفر لها القدرة على الاستمرار فيه. ولتعزيز الفرص المتاحة أمام المرأة في تولي المناصب القيادية ومستويات المشاركة في صنع القرار، لا بد من توفر عدة عوامل أهمها: الاول: الاهتمام بتعليم الفتيات ووصولهن إلى مستويات التعليم العالي، والعامل الثاني: ويتمثل في توعية المجتمع بأهمية دور المرأة في مجال العمل، والعامل الثالث: هو دستوري وقانوني ويتمثل في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للجميع.

8- أكدت غالبية أفراد العينة على أن المرأة العربية لم تستطع الإسهام بفاعلية في عملية صنع القرار، والسبب الرئيسي يعود إلى العادات والتقاليد, ونظرة المجتمع السلبية للمرأة، ومع ذلك فقد أكد معظمهن على وجود تجارب ناجحة في هذا المجال، وأن تجربة تونس في النهوض بالمرأة التونسية هي تجربة نموذجية رائدة على الأصعدة العربية والإقليمية والدولية، ويمكن تطبيقها على المستوى الوطني **(كمال، 1997).**

ومن هنا نرى أن المرأة في فلسطين استطاعت أن تثبت نفسها ودورها وتفوقها في عدة مجالات منها: التعليم والنضال السياسي وبعض المهن. إلا أن عمل المرأة ما زال يعاني من صعوبات تحد من قدرة المرأة على العمل أو الاستمرارية أو التطور, وهذه الصعوبات يمكن تمييزها في أربعة مجالات رئيسية هي كالأتي:

1- المجال الاجتماعي والأسري:

ويتمثل هذا المجال في اتجاهات المجتمع وأفكاره حول عمل المرأة ومعارضته لدخول النساء في بعض المهن، وكذلك معارضته لتولي المرأة مناصب إدارية، علاوة على ذلك اعتبار المجتمع أو الأسرة أن عمل المرأة من الكماليات, حيث ينظر المجتمع إلى دور المرأة في الأعباء المنزلية على أنه دور رئيسي، ولا قيمة للتخفيف عن أعباء المرأة المنزلية على الرغم من عملها لساعات طويلة كالرجل.

وتعزو عبد الهادي (1999) أن من أسباب ومظاهر التهميش للمرأة الفلسطينية, والتقليل من أهمية وجودها, يعود لاعتبارات لها علاقة بمفاهيم المرأة حول ذاتها أولا، وبمفاهيم المجتمع بكل اتجاهاته ثانيا. ومن هذه الأسباب:

1- الاتجاه السائد في تقييم المرأة وواقعها, والمعتمد على منهج المقارنة مع المجتمعات الأخرى.

2- اختلاف المفاهيم المتعلقة بحقوق المرأة والمساواة وحرية المرأة نتيجة للاختلاف الفكري والسياسي.

3- عدم التوازن في نظرة المرأة لحقوقها ودورها وتوقعاتها التي قد تكون دنيا أو عليا وتؤثر في حركتها وتقدمها إلى جانب الرجل.

4- التربية الاجتماعية ودورها في إدخال مفاهيم تتعلق بسيطرة الرجل وتمكنه من وسائل الحياة, وأحقيته الدائمة على حساب المرأة.

5- ضعف دور الأحزاب السياسية في دعم النساء وإعطائهن الفرص **(عبد الهادي، 1999).**

6- المفاهيم الغربية المتعلقة بحرية المرأة إلى حد مخالف للقيم والتشريعات الدينية، وللتقاليد والمفاهيم المجتمعية التي حاكها الشعب الفلسطيني على مدار السنوات الماضية. فالمشكلة لم تعد كامنة فقط بما توارثه الناس من عادات ظالمة تجاه المرأة، وإنما في إيجاد الدعم الديني لهذه العادات من خلال تفسيرات خاطئة لبعض النصوص أيضا، ومن تحميل النصوص معان ليست فيها. ومن هنا تقع المسؤولية على المشروع الإسلامي الفلسطيني الذي ما زال

بحاجة إلى وضع رؤية معاصرة واضحة لقضية المرأة ودورها في المجتمع الفلسطيني, بحيث تصبح أساسا للممارسة الفعلية على أرض الواقع **(عبد الهادي، 1999)**.

2- المجال الإداري:

مازالت المرأة العاملة تعاني من صعوبات جمة في عملها, تتمثل هذه الصعوبات بالنظرة الدونية للمرأة, والتمييز بينها وبين الرجل, وعدم تقبل لدورها الإداري, وعدم مراعاة ظروفها في مجال التدريب, وبخاصة أنها –أحيانا– لا تستطيع أن تلتحق بالدورات والمؤتمرات بسبب التزاماتها البيتية مما يحول من تطورها الإداري.

وقد بين الرشيد وأبو دولة (2001) إن التمثيل غير المتكافئ (under-representations) للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء في المؤسسات العامة أو في منظمات الأعمال الخاصة، أو ما يطلق عليه في الأدبيات الإدارية المعاصرة مصطلح الحاجز الزجاجي (Glass Ceiling) الذي يجسد المعوقات الوظيفية التي تحول دون وصول المرأة إلى المراكز الإدارية العليا هو ظاهرة عالمية، وإن اختلفت في الدرجة وفي المسار من بلد الى آخر ومن سياق الى آخر.

فبالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهيئة لعملها بما فيها التعليم، والتأهيل، والتشريعات، وازدياد أعداد العاملات، ومزاولة المرأة لجميع أصناف العمل تقريباً، ومشاركتها السياسية، والتغير الإيجابي في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها، وبالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات التي تشير إلى إثبات المرأة لجدارتها، وتفوقها أحياناً على الرجل في بعض السمات ذات العلاقة بالعمل، فإن الفجوة ما زالت واسعة بين إمكانات المرأة وقدراتها، وما تطمح إليه من جهة، وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسياً وإدارياً، وهو المتمثل في ضعف حضور المرأة على الساحة العامة وقلة المراكز الوظيفية العليا التي تحتلها المرأة من جهة أخرى **(الرشيد، وأبو دوله، 2001)**.

حتى في الدول المتقدمة، ما زال عدد النساء في المراكز الوظيفية العليا ضئيلاً مقارنة مع أعداد النساء العاملات، ففي حين شكلت نسبة النساء العاملات مثلاً في منظمات الأعمال ما

يزيد عن 40% من العمالة الكلية في الدول الغربية المتطورة, -كما ورد في دراسة (Yang, 1998) نقلاً عن (The Economist, 1992)- نجد أن نسبة إشغالهن للمراكز العليا لا تتجاوز 3% في الولايات المتحدة الامريكية، ولا تتجاوز 6% في المملكة المتحدة. ولكن الفجوة تضاءلت بالنسبة للإدارتين الوسطى والإشرافية، حيث يقارب عدد النساء المديرات عدد الرجال المديرين في العديد من الدول المتقدمة. وبسبب المعوقات المجتمعية والوظيفية التي تحول دون ترقي المرأة للمراتب العليا في العمل، واعتداداً بإمكانياتهن وقدراتهن ورغبتهن في إثبات جدارتهن واستقلاليتهن، اتجهت النساء في الدول المتقدمة إلى تملك مشاريعهن الخاصة وإدارتها، إذ تشير الإحصاءات إلى أن المرأة الأمريكية تملك نسبة 30% من المشاريع الفردية والتشاركية، كما بلغ عدد النساء المالكات لمشاريعهن الخاصة في اليابان مليونين ونصف مليون امرأة، وبلغت نسبة النساء المساهمات في إنشاء الشركات الألمانية الجديدة الثلث.

أما في الدول النامية، فما زالت ظاهرة التمثيل غير المتكافئ أعمق وأوسع. إضافة إلى أنها لا تنحصر في المستوى الإداري الأعلى كما هو الحال في الدول المتقدمة، بل تمتد لتشمل المستويين الإداريين الأوسط والإشرافي **(الرشيد، وابو دوله، 2001)**.

3- المجال السياسي:

تؤثر الأوضاع السياسية العامة في معظم مكونات المجتمع. ولا شك أن الظروف السياسية المتمثلة بالاحتلال ، وضعف الأداء المؤسسي الفلسطيني انعكس على نحو مباشر على تلك الشرائح والفئات الضعيفة والمهمشة، والمرأة هي إحدى هذه الفئات.

إن انعكاسات الاحتلال وما أفرزه من حالة مقاومة وحصار وصعوبات اقتصادية وشهداء وإصابات وإعاقات وأسرى جعل المرأة تقوم بالعديد من الأدوار لمواجهة هذا الواقع والتغلب عليه، وتحملت قسطا من المسؤولية ليس بالقليل. لكن المفارقة انه لم يُعترف بالحقوق المترتبة على حجم الأعباء التي باتت المرأة تقوم بها، مما زاد وفاقم حجم وطبيعة المعاناة. صحيح أن هناك اعترافاً نظرياً وتقديراً لهذا الدور، ولكنه لم يترجم إلى فعل وممارسة في الحياة السياسية الفلسطينية، فلا يزال الفرق واضحاً بين الاعتراف بحقوق المرأة دون تمييز ودورها.

فالمرأة الفلسطينية عموما –وفي شمال الضفة الغربية على وجه الخصوص– تعاني من ضعف المشاركة في الحياة السياسية، والإدارات العليا، وعلى سبيل المثال فإن حجم مشاركة المرأة في البرلمان الفلسطيني هو دون النسبة العامة في العالم العربي والبالغة 7%.

وتتحمل مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب السياسية والجمعيات والمنظمات غير الحكومية والفصائل والتيارات السياسية، جنبا إلى جنب مع الموروث الاجتماعي ونظرته التقليدية للمرأة ضعف تطور المرأة من الناحية السياسية (**أبو علي، 2005**).

وتقول د. فدوى اللبدي من خلال مقالتها بعنوان المرأة وميدان العمل السياسي: إنه من الضروري فهم التركيبات الاجتماعية التي تشكل عوائق أمام النساء، حيث تولت قلة منهن السلطة أو البحث عن منصب سياسي. هناك عدد من العوائق البنيوية التي تحد من مشاركة المرأة في ميدان العمل السياسي، منها أنماط تقسيم العمل بين الجنسين، وتلعب المعتقدات الدينية ومؤسسات أخرى دوراً مهماً في تثبيت هذه الأنماط. ويستخدم الافتقار للتعليم والتدريب كمبرر لعزل النساء عن المواقع السياسية. كما أن التشريعات والقوانين المعمول بها من أهم العوائق التي تحد بشكل كبير من مشاركة المرأة السياسية (**اللبدي، 2004**).

وهناك قضية أخرى تحد من مشاركة المرأة في العمل السياسي تتمثل في الأعباء المكثفة التي تقع على كاهل النساء, والعاملات منهن خصوصاً، وتجبر النساء على القيام بالأعباء المنزلية حتى ولو كانت في موقع سياسي متقدم، بينما يعتبر الرجل مهامه السياسية منفصلة عن ألأسرة.

وبينت الكاتبة البرازيلية ألفاريس (2004): إن الدولة إما أن تكون آلية للتغيير الاجتماعي أو الرقابة الاجتماعية السلطوية على النساء. فدول العالم الثالث التي تحررت من الاستعمار أدت فيها النساء دوراً مميزاً في حركة التحرير الوطني، وتصر نساؤها على مواصلة المشاركة في العمل السياسي على قدم المساواة مع الرجال، وتعلق النساء آمالهن على الدولة كونها تمثل لهن أهمية حاسمة في تحديد ميادين الحياة العامة والخاصة. بالفعل فإن العديد من الدول الحديثة التي تحررت من الاستعمار وضعت النساء في الميادين العامة من خلال سن

القوانين، واشترط التعليم العام للإناث، وصياغة قوانين تحترم المساواة بين الرجل والمرأة، والمشاركة في إعداد الخطط الوطنية. وعلى الرغم من ذلك بقيت المرأة أسيرة الممارسات التقليدية البطريكية التي تتمثل بالأزواج والآباء وباقي ذكور العشيرة (**اللبدي، 2004**).

ولنقدم الان هذا السؤال: هل يمكن أن تشكل تنظيمات المجتمع المدني بديلاً لدخول النساء في معترك الحياة السياسية، وكمسرح للنضال من أجل حقوق ومشاركة سياسة كاملة؟ ويكمن الخطر في ظاهرة غير مرئية في تنظيمات المجتمع المدني في الزي الوطني أو الديني أو الثقافي التي يقودها ويوجهها الرجال. لذا أشك بقدرة منظمات المجتمع المدني وحدها على مساعدة النساء في تحصيل حقوقهن. وهل حشد القوى والطاقات النسائية بأعداد واسعة في الأحزاب السياسية يمكن أن يساعد النساء في الوصول إلى مواقع صنع القرار، وتحقيق مشاركة أوسع في حقل السياسة؟ والسؤال هنا هل فعلاً يرحب رجالات الأحزاب بهذه الخطوة ويفتحون الأبواب على مصراعيها للنساء على قاعدة المساواة الكاملة والتامة؟ هل هناك استعداد لتغيير بنى الأحزاب تغييراً جذرياً بحيث تضمن مساواة الرجال والنساء في كافة هيئات الحزب وقوائمه الانتخابية؟ (**اللبدي، 2004**).

أمراً آخر لا يقل أهمية هو تبني الحزب لبرنامج نسوي بشكل يضمن إسهام الحزب بكامل أعضائه في مناصرة قضايا المرأة, ليس –فقط– بالقول، بل بالممارسة العملية, وعلى كافة الأصعدة السياسية والاجتماعية والقانونية والاقتصادية, وفي المجالين العام والخاص. ضمن هذه المعطيات –فقط– يمكن للنساء أن يضمن حقوقاً سياسية كاملة، علماً أن هناك شكوكاً في تقبل الأحزاب السياسية لهذه المطالب، حتى لو تساوى عدد النساء بعدد الرجال في قاعدة الحزب. فالهيمنة الذكورية لا تتقبل المنافسة النسائية على المناصب القيادية، لذلك لا يتوانى رجال الحزب عن خلق المبررات والأعذار من أجل إبعاد النساء عن حلبة المنافسة, وعن طريق الوصول إلى السلطة السياسية (**اللبدي، 2004**).

4- المجال القانوني:

أصبحت عملية تضمين حقوق المرأة في التشريعات والقوانين الوطنية عنصرا مهما وأصيلا في قياس مدى تقدم مجتمع ما وتطوره. وأصدرت المنظمات والهيئات الدولية العديد من المواثيق والقوانين الدولية الخاصة بحقوق المرأة, وطالبت بقية دول العالم تبنيها. وقد حضت هذه القوانين على رفع مكانة المرأة ومساواتها بالرجل, وإلغاء كل أشكال التمييز ضد المرأة. وفعلا يلاحظ أن التشريعات الفلسطينية لم تميز ضد المرأة، إلا أن الإشكالية بقيت في عزوف المؤسسات والقائمين عليها بالاعتراف بالحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة. ويلاحظ كذلك عجز التشريعات الوطنية عن فهم الواقع وترجمته إلى قوانين, فعلى الرغم من الأعباء والدور الكبير الذي تتحمله المرأة إلا أن القوانين ميزت ضدها فلا تمنحها علاوة أولاد، وإعالة أسرة ووالدين والزوج والإخوة القاصرين والعاجزين. ونلاحظ أن القوانين لم تنصف المرأة فيما يتعلق بالخصوصية التي تتمتع بها المرأة, بحكم طبيعة التكوين, والوظيفة الانسانية والاجتماعية **(ناصر، 2004).**

المرأة الفلسطينية والبنية التشريعية والقانونية:

1- المرأة الفلسطينية وقانون الخدمة المدنية رقم "4" لسنة 1998:

وتشمل أحكام هذا القانون الموظفين العاملين في الدوائر الحكومية, ويتقاضون رواتبهم من خزينة السلطة الوطنية حسب نظام تشكيلات الوظائف، والقانون المذكور ضمن التساوي في الأجور لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس, كما انه أعطى نفس الفرصة في الوظائف العليا دون تمييز، وان كان هناك من يرى أن القانون يجب أن يضمن نسبة مشاركة للمرأة في الوظائف لا تقل عن (30%) إذا لم تكن متحققة.

وبخصوص الاجازات فقد منح القانون المرأة في المادة "88" الآتي ذكره:

1. تُمنح الموظفة الحامل إجازة براتب كامل لمدة عشرة أسابيع متصلة قبل الوضع وبعده.

2. للموظفة المرضعة الحق في الانصراف من العمل قبل انتهائه بساعة واحدة, ولمدة سنة من تاريخ مولد الطفل، ولها الحق في إجازة بدون راتب لمدة عام لرعايته وهو بهذا

يتضمن مرونة في التعاطي مع المرأة المرضع, وكذلك يعطيها فرصة للحضانة إن رغبت أن تفقد عملها (**عثمان، 2003**).

2- المرأة الفلسطينية وقانون العمل رقم "7" لسنة 2000:

قانون العمل رقم (7) تضمن العديد من المواد التي تنصف المرأة, وتحسن من وضعها في العمل, كان ذلك في العديد من المواد هي:

- المادة "2" وتنص على: "العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية علي توفيره علي أساس تكافؤ الفرص دون أي نوع من أنواع التمييز".
- المادة "16" ونصت علي: "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين".
- المادة "100" وتنص: "وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاها يحظر التمييز بين الرجل والمرأة".
- المادة "101" ونصت على: "يحظر تشغيل النساء في":

1. الأعمال الخطرة والشاقة التي يحددها الوزير.
2. ساعات عمل إضافية أثناء الحمل والأشهر الستة التالية للولادة.
3. ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.
4. المادة "102": "على المنشأة توفير وسائل خاصة بالعاملات".
5. المادة "103" بند "1": "للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر, منها ستة أسابيع علي الأقل بعد الولادة ". وفي بند "2" لا يجوز فصل العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة "1" أعلاه, إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها".

- المادة "105" ونصت على: "وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول علي إجازة بدون أجر لرعاية طفلها, أو لمرافقة زوجها".

- المادة "106": "على المنشأة أن تعلق في مكان العمل الأحكام الخاصة بتشغيل النساء".

في ضوء ما تقدم من نصوص متعلقة بالمرأة وحقوقها كما أوردها قانون العمل رقم (7) لسنة (2000)، ومقارنة بقانون العمل الذي كان نافذاً قبل إقرار هذا القانون، فإنه يعتبر خطوة متقدمة في أنصاف المرأة ومساواتها في الأجور والحقوق، مع ملاحظة أن القانون حدد إجازة الولادة والأمومة بعشرة أسابيع ,أما القوانين الدولية المعتمدة في منظمة العمل الدولية مثلاً فحددتها بـــ (12) أسبوعاً. وأخيراً فالممارسة أبرز معيار للحقيقة، والنصوص الواردة هنا فيما لو تمَ الالتزام بها, فإن المرأة العاملة ستجد حماية جيدة لها في القانون، وستجد فرصة مناسبة نحو التقدم وتعزيز المشاركة في الهياكل الاقتصادية الوطنية **(عثمان، 2003)**.

و في إطار جهود السلطة الوطنية الفلسطينية بقضايا المرأة، اتخذت ثلاث آليات تعزيزية هي:

1- تشكيل دوائر للمرأة الفلسطينية في الوزارات والدوائر الحكومية، تشكيل إطار تنسيقي "مجلس شؤون المرأة": الذي يشكل خصيصا من أجل ضمان حضور النساء في الأجهزة الحكومية والوزارية, وفي مواقع حساسة لاتخاذ القرار يضمن استقلالية القرار النسوي وفعاليته.

1- تشكيل وحدة المرأة والرجل في دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية عام (1996) بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بغرض توفير الإحصاءات والبيانات والمسوحات حول واقع المرأة الفلسطينية من خلال تحليلها برؤية نسوية تأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي.

2- تشكيل وحدة المرأة في المجلس التشريعي في شباط (2000) تم تشكيلها بهدف تطوير الأوضاع القانونية للمراة الفلسطينية، عبر حث المجلس التشريعي على تبني قوانين وتشريعات فلسطينية تستند إلى المساواة بين الرجل والمرأة على مختلف المستويات **(عثمان، 2003)**.

ثانياً: الدراسات السابقة

من خلال إطلاع الباحثة على الأدب التربوي الذي تناول موضوع المرأة العاملة بشكل عام والمرأة الفلسطينية العاملة بشكل خاص، حصلت على مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية، حيث قامت بعرضها بشكل موجز وموثق، يبين ما قام به الباحثون السابقون في هذا المجال، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

دراسة حمايل (2003):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة, إضافة إلى تحديد الفروق في اتجاهات الطلبة في الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تبعاً لمتغيرات الجنس، والكلية، وعمل الأم، وعمل الأب، ومكان الإقامة، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى الدراسي والمعدل الأكاديمي، ومن أجل ذلك طبقت استبانة على عينة دراسية مكونة من (934) طالباً وطالبة. وقد توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة كانت إيجابية، وكذلك أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تعزى لمتغيرات الجنس، وعمل الأم، وعمل الأب، ومكان الإقامة، وعدد أفراد الأسرة والمستوى الدراسي، والمعدل الأكاديمي. وكذلك أوصت الدراسة بضرورة إدخال مادة المرأة في المجتمع من ضمن متطلبات الجامعة الإجبارية, مع التركيز على المجال الأسري, وكذلك الاهتمام برعاية الأمهات العاملات ومساعدتهن على التمتع بالصحة النفسية.

دراسة القمش (2003):

استهدفت هذه الدراسة التعرف الى ارتباط المستوى التعليمي للمرأة اليمنية بمشاركتها في اتخاذ القرارات المختلفة، كالقرارات الشخصية مثل الاستمرار في التعليم، والقرارات المتعلقة بميزانية الأسرة مثل: المساهمة في تنظيم ميزانية الأسرة، والقرارات المتعلقة بمستلزمات الأسرة مثل شراء ملابس الأسرة، والقرارات المتعلقة ببناء العلاقات الاجتماعية مثل زيارة والدي

الزوج، والقرارات المتعلقة بالأبناء مثل عدد الأبناء, وكذلك التعرف الى العوامل التي تساعد المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية من وجهة نظر النساء.

كذلك استهدفت الدراسة التعرف الى التطور الكمي لالتحاق الإناث في مراحل التعليم المختلفة، وتحقيقاً لذلك أعدت الباحثة أداة لقياس (استبانة) تم تطبيقها على عينة مكونة من (194) من ربات الأسر في مدينة صنعاء.

وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج, من أهمها: أن مستوى التحاق الإناث في المراحل التعليمية المختلفة ما زال دون المستوى المطلوب (34.2%) وفي المراحل الأساسية، (26.9%) وفي المرحلة الثانوية، و(24.0%) في المرحلة الجامعية. وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة ومكان سكن أهلها، ووجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي للمرأة ومستوى تعليم والديها, ومستوى تعليم زوجها، ومهنة والدها، ووجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي للمرأة وحصولها على نوع من الاستقلالية في القرارات الخاصة بها. وقد أدى الارتفاع في المستوى التعليمي للمرأة إلى زيادة مشاركتها في بعض القرارات الخاصة بمستلزمات الأسرة مثل قرار شراء الملابس بينما لم يظهر ذلك في قرار شراء المواد الغذائية وقرار شراء الأسهم.

أدى الإرتفاع في المستوى التعليمي للمرأة إلى زيادة نسبة مشاركتها في بعض القرارات الخاصة بالجانب الاجتماعي مثل زيارتها لأهلها، وكذلك أدى ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة إلى زيادة مشاركتها في القرارات الخاصة بأبنائها كالاستمرار في التعليم وزواج البنت. أما عن العوامل التي تساعد المرأة في المشاركة في القرارات الأسرية من وجهة نظر النساء فهي التفاهم بين الزوجين، وتعليم الزوجة وثقافتها، والثقة بالنفس، وقوة الشخصية، وتعليم الزوج، وخروج المرأة للعمل، والتنشئة الاجتماعية، والتوافق الاجتماعي بين الزوجين.

دراسة أبو هندي، (2003):

هدفت هذه الدراسة الكشف عن الخصائص النفسية والإبداعية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان، ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (100) امرأة عاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان.

وكانت نتائج الدراسة:

1. إن المرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان تمتلك الخصائص النفسية ذات القيم المتعلقة بالمجتمع بالمرتبة الأولى، تليها القيم المتعلقة بالجماعة ثم القيم الفردية.

2. ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص النفسية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

3. ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الخصائص الإبداعية والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات، والثقة بالنفس يعود لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة) بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية على الخصائص الإبداعية الأصيلة لصالح المطلقات عند مقارنتهن مع المتزوجات والمغامرة لصالح العزباء، عند مقارنتها مع المتزوجة ولصالح المطلقة عند مقارنتها مع المتزوجة.

دراسة البنيان (2003):

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة، ورغبتها بالعمل في مستشفيات القطاع العام، وإبراز العوامل التي تؤثر سلباً وإيجاباً في رغبتها بالعمل، وكذلك التعرف إلى بعض الصعوبات والمشكلات التي تعيق عملها في هذه المهن فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة البالغ (345) عاملة في (12) مشفى من أصل (22) مشفى تمثل مشفيات القطاع العام، واستجاب منهن (313) عاملة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية (العمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، ومكان الإقامة، وعدد الأولاد) وبين اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة ورغبتها بالعمل في مشفيات القطاع العام.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والعوامل الإدارية واتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة ورغبتها بالعمل في مشفيات القطاع العام.

وأظهرت الدراسة أن أهم الصعوبات التي تواجه المرأة تتمثل في صعوبة أخذ الإجازات والمغادرات وقلة الأجور.

وأظهرت نتائج السؤال المفتوح لترغيب العاملات بعملهن هي إيجاد حوافز مادية، ومعنوية أكثر وزيادة الأجور، وعقد الدورات التدريبية، وإيجاد نقابة خاصة بهذه المهن، وزيادة عدد الكادر وجعل يوم السبت عطلة.

دراسة دويكات (2003):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى التغيرات التي طرأت على سوق العمل الأردني وانعكاس ذلك على عمل المرأة، والتعرف إلى الاحتياجات المهنية والمهارية للنساء، بالإضافة إلى التعرف إلى أبرز خصائص النساء العاملات في سوق العمل الأردني، وقد وزعت استبانة على عينة تكونت من 215 امرأة عاملة في القطاع الخاص في مدينة عمان.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج لعل من أهمها: ارتفاع مستوى البطالة والمستوى التعليمي بين الإناث، فكانت نسبة البطالة بين الإناث في الأردن 21% للعام 2000، ونسبة التعليم في الأردن لعام 1998 (82.6%) من إجمالي عدد النساء البالغ أعمارهن 15 سنة فأكثر، وارتفاع عدد العاملات في القطاع الخاص لعام 1999 إلى (124235) امرأة، ومن النتائج أيضاً التغيرات التي طرأت على أساليب العمل وأنظمته، وتقبل العاملات لهذه التغيرات، كذلك وجود تمييز بين العاملين والعاملات في العمل مقابل عدم حصولها على الحوافز والمكافآت التشجيعية، وكذلك الحاجة إلى وجود حاجة لتدريب العاملات على أساليب جديدة في العمل، وكذلك تطوير

البرامج التعليمية لتواكب متطلبات سوق العمل، والعمل على تمكين المرأة مهنياً من خلال التعليم والتدريب والتوعية.

دراسة تفاحة (2003):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد أهم المشكلات التي تواجهها المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية في المجالات: الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية والنفسية ومعرفة الأسباب التي تعيق وتتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات في عدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية.

ومن أجل ذلك وزعت استبانة على (57) صحفية شكلت مجتمع الدراسة في خمسة صحف يومية هي صحف (الدستور، والرأي، والجوردان تايمز، والعرب اليوم، والأسواق سابقاً) ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت في صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية، وأن أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة في الجانب الاقتصادي تمثلت بعدم تناسب الراتب مع الجهد المبذول، وكذلك وجود العديد من المعيقات التي حالت دون التقدم المهني للصحفيات، أبرزها النظرة إليهن بأنهن أقل كفاءة وقدرة من الرجال.

دراسة بني عوده (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها، مع تحديد دور كل من المؤسسة، والجنس، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، والعمر، في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها.

وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، حيث تم توزيع (450) نسخة من الاستبانة على المؤسسات الفلسطينية العامة (الحكومية وغير الحكومية) شملت المديرين العاملين في الوزارات الحكومية، ورؤساء المنظمات الأهلية، والأحزاب والتنظيمات السياسية (غير

الحكومية). وقد وزعت أسئلة الدراسات في أربعة مجالات مهمة هي: المعيقات السياسية، والمعيقات الإدارية ،والمعيقات النفسية، والمعيقات الاجتماعية.

وتوصلت الرسالة إلى العديد من النتائج من أهمها:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة تعزى لمتغير المؤسسة، ومتغير الجنس، ومتغير الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، ومتغير العمر.

وأوصت الباحثة برصد الإشكاليات التي تواجه المرأة في عملية الوصول للمناصب الإدارية العليا وأجهزة الدولة الإدارية للعمل على تطبيق أسس الترقية على أساس الكفاءة والمقدرة، وإتاحة فرص التدريب المتكافئة أمام المرأة، مع تبني استراتيجية إعلامية لتغيير نظرة المجتمع حول أهمية عمل المرأة لدفع عجلة التنمية والتقدم إلى الأمام، وكذلك توصية المرأة نفسها للعمل بجهد واجتهاد متميزين لتحقيق المساواة في الترقي الوظيفي.

دراسة عبود (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين عمل المرأة وتعليمها. وعلاقتها باتخاذ القرار داخل الأسرة في مدينة دمشق وريفها. وتمت هذه الدراسة في إطار المنهج الوصفي التحليلي الذي يقتضي جانباً نظرياً خصص لتوضيح مراحل اتخاذ القرارات التي تتم ضمن محيط الأسرة، أما الجانب الميداني فقد حددت ضمنه فروض البحث وطريقته وأداة جمع البيانات في دراسة واقع الأساليب المتبعة في أسر عينتين من النساء.

واتضح من نتائج الدراسة أنه لا يمكن النظر إلى المرأة باعتبارها عضواً في الأسرة فقط، بل بوصفها عضواً ينتمي إلى جماعات أخرى: جماعة المهنة، وأنه تعطى للمبحوثات سواء أكانت للمقيمات في المدينة أم في الريف تترك لهم الحرية في البيت في قراراتهن الشخصية، كما يبدو أنهن يشاركن أعضاء الأسرة في اتخاذ القرارات الأسرية الاجتماعية، كما وخرجت الدراسة باقتراحات مثل توجيه الدراسات والبحوث الجامعية نحو الاهتمام بالدراسات الاجتماعية

الميدانية المتعلقة باتخاذ القرار في الأسرة، وتعريف المرأة بالحقوق القانونية التي تتمتع بها، والمنصوص عليها في التشريعات القائمة، والتخطيط لبرامج توعية من شأنها إحداث تغييرات في مواقف وسلوك كل من الرجال والنساء كأحد الشروط الضرورية لتحقيق المشاركة بين الرجل والمرأة في اتخاذ القرارات الأسرية المختلفة، والعمل على تحسين نظرة المجتمع للمرأة وأهمية تعليمها للمراحل العليا، ومكانتها في المجتمع، والعمل على المزيد من المشاركة النسائية في كافة مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعدم الاكتفاء بالمشاركة الرمزية لها ذلك لأن مشاركة المرأة في هذه المجالات تنسحب نحو إطار الأسرة وتصبح أسلوباً معتمداً تتشارك بوساطته مع الرجال في تحمل المسؤوليات المختلفة سواء ضمن الأسرة أم خارجها.

دراسة شتيوي (2002):

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع مشاركة الإناث الأردنيات في العمل بالقطاع السياحي والصعوبات التي تواجههن كعاملات –حالياً– في هذا القطاع، وتصنيفاته في مدينة عمان. ومن أجل تحقيق ذلك، تم تطبيق استبانة على 281 عاملة أردنية في القطاعات السياحية المختلفة في مدينة عمان، وقد استخدمت –أيضاً– الاختبارات الإحصائية الوصفية، واختبار (مربع كاي) لتحليل البيانات ولمعرفة العلاقة بين المتغيرات الآتية، والصعوبات، والمعوقات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي، وهذه المتغيرات هي: مجال العمل، والدين، والمستوى التعليمي للعاملة، والمستوى التعليمي للأب والمستوى التعليمي للأم، والعمر، والدخل الشهري للأسرة، والحالة الاجتماعية للعاملة.

وأظهرت النتائج أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في هذا القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، إضافة إلى المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه، كون طبيعة المهنة يتطلب السفر والمبيت خارج المنزل، ومخالطات ثقافات مختلفة.

وفيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه العاملات في القطاع السياحي فقد أظهرت النتائج أن العديد من الصعوبات يتعلق بمضايقات من الزبائن، كذلك المضايقات من الإدارة والموظفين

بسبب عدم تقبل عمل المرأة في هذا المجال، بالإضافة إلى الصعوبات التي تتعلق بطول ساعات العمل، وبالنسبة للعلاقة بين المتغيرات والصعوبات، فقد أشارت البيانات إلى وجود علاقة إحصائية مع الصعوبات وخصوصاً في مجال العمل، ووجود مضايقات إدارية، ومضايقات من الزملاء، ومن الزبائن والزوار، أو بسبب طول ساعات العمل، وعدم توفر فرص الترفيه والحوافز.

دراسة الرشيد وأبو دولة (2001):

استهدفت هذه الدراسة بيان معوقات التقدم الوظيفي لموظفات القطاع الخاص الأردني، وقد تم تسليط الضوء على ظاهرة الحاجز الزجاجي، التي تكشف عن التمثيل غير المتكافئ بين إمكانات المرأة وطموحاتها، وهي ظاهرة عالمية تختلف من بلد إلى آخر.

واستنادا إلى مدخل مفهومي ذي بعدين: مجتمعي وجندري، فقد أبرزت الدراسة نقاط تشابه ونقاط اختلاف بين الأردن والدول المتقدمة في مناقشتها هذه الظاهرة.

وقد طور الباحثان أداة لقياس معوقات التقدم الوظيفي، واستخدما عينة بلغت 511 موظفة من مختلف المستويات الإدارية، فظهر أن المجال الاجتماعي يحتل المرتبة الأولى كعائق يحول دون التقدم الوظيفي، يليه التأهيل المهني والمعرفي، ثم المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا، ثم عدم المساواة في العمل، وكان البعد الاجتماعي قاسماً مشتركاً في تفسير بنود هذه المجالات الرئيسية.

دراسة مرعي (2001):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع ممارسة المرأة الموظفة للوظائف الإدارية والإشرافية في المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا بقصد التوصل إلى تصور مرض عن واقعها في العمل، والمعوقات التي تعترض وصولها إلى المراكز القيادية العليا، ومراكز اتخاذ القرار، ومن أجل الخروج بصيغ ومعالجات تزيد من فعالية مساهمة المرأة الموظفة والانتفاع من طاقاتها الكامنة، وزيادة أثرها في تنمية المجتمع وتطوره، وقد تكون مجتمع الدراسة من كل منظمات الأعمال (الشركات) في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين، في كل من عمان وإربد

والتي تعمل فيها نساء، والبالغ عددها (326) منظمة أعمال وتم تغطية (116) منها في عينة الدراسة.

أما التوصيات الخاصة بالبعد الوظيفي فكان منها تحقيق الفرص المتكافئة في العمل وإنشاء دور الحضانة الصحية الملائمة، التي تكفل شعور المرأة بالاستقرار، وإيجاد هيكلية تنظيمية ملائمة للعلاقات ما بين العمل والعائلة، ومد جسور الاتصال بين الحركة النسوية ومدراء الأعمال، وعقد ورش العمل لمناقشة صعوبات عمل المرأة، وكذلك إجراء تعديلات منصفة في القوانين والتشريعات الخاصة بالمرأة، والاهتمام بتمثيل المرأة في إعداد الخطط الإنمائية واستراتيجياتها، وتوعية المرأة ذاتها بأهمية مشاركتها في حركة التغيير الاجتماعي من خلال العمل الجماعي المنظم، ومراعاة عدم التمييز بين الولد والبنت في التنشئة، أو بالقيام بالأعمال المنزلية، وتشجيعهم على التعاون في هذه الأعمال منذ الصغر دونما تمييز للجنس.

دراسة السلعوس (2001):

هدفت الدراسة التعرف إلى سمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس، إضافة إلى تحديد أثر متغيرات قطاع العمل، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة والراتب الشهري ومكان الإقامة. ولتحقيق ذلك أجريت دراسة على عينة قوامها (351) امرأة عاملة، وقد وزعت أسئلة الدراسة في أربع سمات هي: (المسؤولية، والاتزان الانفعالي، والسيطرة، والسمة الاجتماعية).

وأظهرت نتائج الدراسة أن سمة السيطرة (65.8%) احتلت المرتبة الأولى يليها السمة الاجتماعية (64.88%) ثم سمة المسؤولية (64.84%) وأخيراً سمة الاتزان الانفعالي (58.8%) في المرتبة الرابعة.

وكذلك أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في سمات المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس تعزى لمتغيرات الدراسة السابقة. أما فيما يتعلق بقطاع العمل فكانت الفروق على سمتي المسؤولية والسيطرة بين القطاعين الحكومي والخاص لصالح القطاع الحكومي، وفيما يتعلق بالمؤهل

العلمي كانت الفروق على سمة السيطرة بين ماجستير فأعلى ودبلوم لصالح ماجستير فأعلى، وفيما يتعلق بالوظيفة فقد كانت الفروق على سمتي المسؤولية الاجتماعية بين مدير ورئيس قسم ولصالح مدير على سمة الاجتماعية، وفيما يتعلق بمكان الإقامة فقد كانت الفروق على سمة السيطرة بين مدينة وقرية ولصالح المقيمات في المدينة، وبين قرية ومخيم ولصالح المقيمات في المخيم.

دراسة أرناؤوط (2000):

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر خروج المعلمة الأردنية المتزوجة للعمل خارج المنزل على توافقها في الحياة الزوجية، حيث صمم لهذا الغرض استبانة تم توزيعها بالطريقة العشوائية على عينة الدراسة التي تكونت من 555 معلمة وأزواجهن، موزعة على المعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية تربية عمان الأولى وأزواجهن،وعددهم 285 زوجة وزوجا، والمعلمات المتزوجات اللواتي يعملن في مديرية التعليم الخاص في عمان وأزواجهن وعددهم 270 زوجا وزوجة.

وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات منها: توعية المرأة بكافة حقوقها خوفا من استغلالها، وتفعيل دور وزارة التربية والتعليم ووزارة الإعلام بالتعاون مع الجهات المعنية بشؤون المرأة للتعرف إلى مشكلات التوافق الزواجي التي تتعرض لها بعض النساء العاملات، وبخاصة المعلمات منهن لما لهذه المشكلات من أثر كبير في عملهن، بالإضافة إلى إجراء دراسة تقوم على معرفة اتجاهات أبناء المعلمات المتزوجات نحو عمل أمهاتهم وتأثير ذلك في حياتهم، كما أوصت الباحثة بعقد دورات وبرامج توعية من قبل الجهات المعنية بشؤون المرأة للنساء العاملات وأزواجهن، تركز على حقها في دخلها الناتج عن عملها خارج المنزل، وآلية مساهمتها في نفقات الاسرة.

دراسة أبو طوق (1995):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والإدارية للمرأة العاملة في ميدان التعليم وأثرها في أدائها، والتأثير الذي يمكن أن تحدثه هذه الأوضاع في

إضعاف ارتباطها بمهنتها، وقد طبقت الدراسة باستخدام أسلوب المسح الاجتماعي على عينة ممثلة من معلمات المرحلتين في التعليم الأساسي والثانوي، وفي مدارس التربية والتعليم في مدينة عمان. وبينت الرسالة أهم مشكلات المجال الاداري المهني وحاجة مهنة التعليم إلى وقت كبير، وعدم تعاون أولياء أمور الطلبة في تحقيق أهداف الدراسة، وفي المجال الاقتصادي تقاضي المعلمة راتبا أقل من الجهد المبذول، وعدم تلاؤم الراتب مع مقدار النصاب التدريسي، إضافة إلى ذلك بينت الدراسة ما يتعلق بالمجال الاجتماعي الثقافي، وأهم المشكلات فيه: إعطاء المجتمع قيمة اجتماعية أعلى لمعلمات المراحل التعليمية الأعلى، وعدم تحقيق مهنة التعليم المكانة التي تصبو إليها.

وبينت الدراسة عدم وجود دلالة إحصائية بين الأساليب الإدارية المتبعة والمكانة الاجتماعية لمهنة التعليم ونوعية العلاقة الاجتماعية ما بين المعلمة وزميلاتها الاخريات، وما بينها وبين الإدارة المدرسية، إضافة لمتغير الحالة الزواجية لها، ودرجة الأداء الوظيفي. وبينت الدراسة المردود المادي لمهنة التعليم ،والعمر، وعدد سنوات الخدمة، وما بين درجة الأداء الوظيفي لها. وكذلك بينت الدراسة على أن العلاقة الترابطية بين كل من الأوضاع الإدارية والاقتصادية والاجتماعية -إضافة للحالة الزواجية للمعلمة، ودرجة الأداء الوظيفي- علاقة ضعيفة جداً، وبينت الدراسة أن العلاقة الترابطية بين كل من العمر وعدد سنوات الخدمة للمعلمة وبين درجة الأداء الوظيفي علاقة ترابطية قوية.

دراسة الاشقر (1995):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مصادر الضغط النفسي التي تتعرض لها النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات، وكذلك التعرف إلى الفروق بين مستويات الضغط عند النساء العاملات التي تعزى إلى الحالة الاجتماعية ومكان العمل، والتفاعل بينهما، ومن أجل ذلك تم بناء مقياس لتقدير مصادر الضغط النفسي ومستوياته، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (214) امرأة عاملة في وزارة التربية والتعليم، وفي مجمع الدوائر الحكومية في الزرقاء، وكان من نتائج الدراسة: أن مصادر الضغط لدى النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات هي أن فرصة التقدم والترقي في العمل بطيئة، والعائد المادي للمهنة غير كاف، وأن مستويات

الضغط التي تعاني منها النساء العاملات المتزوجات هي أعلى من تلك التي تعانيها النساء غير المتزوجات، وكذلك وجود فروق في مستويات الضغط بين النساء العاملات تعزى إلى مكان العمل على بعد النمو المهني.

دراسة عودة الله (1994):

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة الأردنية وتحديدها في المجالات: الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية والمهنية والصحية وأثر كل من متغيرات العمر، وعدد ساعات العمل، وعدد الأطفال، والمستوى التعليمي، وقطاع العمل، والأجر الشهري على مشكلات مجالات الدراسة المختلفة، ومن أجل ذلك فقد تم توزيع استبانة على (390) عاملة في المؤسسات العامة والخاصة في مدينة عمان. وكان من أهم النتائج لهذه الدراسة، أن أهم المشاكل التي تعاني منها المرأة العاملة الأردنية في المجال الاقتصادي كانت: قلة الأجور، وعدم توفر الحوافز المشجعة، وعدم الاهتمام بتحسين ظروف العاملات المادية، وفي المجال الاجتماعي هي: محدودية علاقات المرأة العاملة الاجتماعية، وقصر إجازة الولادة، وصعوبة التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله، والتفكير بترك العمل بسبب الزواج، وإنجاب الأطفال، وفي المجال المهني: نقص وسائل التبريد والتكييف، وعدم الاهتمام بشكاوي العاملات، وعدم الاهتمام برأي العاملة في اتخاذ القرارات، وعدم توفر دور حضانة كافية لرعاية الأطفال.

دراسة المخامرة (1994):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أنماط حياة الطبيبة وعلاقاتها بالمجتمع المحيط بها، والتعرف إلى المشكلات الأسرية والاجتماعية التي قد تواجه الطبيبة لامتهانها مهنة الطب، والخصائص الديموغرافية والاجتماعية الخاصة بظروف عملهن، والتوصل إلى السبل التي تساعد على تذليل الصعوبات.

ومن أجل ذلك تم توزيع استبانة على عينة الدراسة المكونة من (232) طبيبة تزاول المهنة، وكان من نتائج الدراسة وجود علاقة بين مكان العمل والمشكلات الأسرية والاجتماعية، ومكان العمل والمشكلات المرتبطة فيه، وتمثلت بالبعد المكاني والشعور بالضغط، وكذلك وجود

علاقة بين الحالة الزواجية للطبيبة، وطبيعة المشكلات الاجتماعية والمتمثلة في مناوبة الطبيبات غير المتزوجات، وكذلك تبين عدم وجود علاقة بين مدة الخدمة والمشكلات الأسرية التي تمثلت في مناوبة مزاولات المهنة منذ العام 1981 وشعورهن بتعارض الأدوار، وكذلك وجود علاقة بين مهنة الزوج والمشكلات الأسرية التي تمثلت في علاقة الانسجام والتفاهم بين الطبيبة وزوجها.

وقد كانت نتائج الدراسة مغايرة لتوقعات الباحثة من حيث وجود القيم الاجتماعية والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع الأردني والمعيقة لتقدم الطبيبة وتطورها في المهنة، فالقيم النابعة من المجتمع الأردني قيم إيجابية وليست سلبية حسب النتائج الميدانية التي خرجت بها الدراسة.

دراسة حسين (1993):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى علاقة خروج الأم للعمل بالتماسك والتكيف الأسري في مدينة عمان، كما هدفت التعرف إلى علاقة المؤهل الذي تحمله الأم بالتماسك والتكيف الأسري أيضاً. وقد تألفت عينة الدراسة من (200) أسرة، (100) أسرة من الأمهات العاملات منها (50) أسرة من الأمهات العاملات بمؤهل جامعي، و(50) أسرة من الأمهات العاملات بمؤهل غير جامعي و(100) أسرة من الأمهات غير العاملات منهن (50) أسرة من الأمهات غير العاملات بمؤهل جامعي و(50) أسرة من الأمهات الغير عاملات بمؤهل غير جامعي.

ولم توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات التماسك لأسر الامهات العاملات، وأسر الأمهات غير العاملات من وجهة نظر الأب.

كما لم تشر النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات التكيف لأسر الأمهات العاملات وأسر الأمهات غير العاملات من وجهة نظر كل من الابن، الام، الاب.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل فلم تظهر فروق ذات دلالة لأثر متغير المؤهل على متوسطات درجات التماسك والتكيف الأسري ما بين الأمهات الجامعيات، وأسر الأمهات غير الجامعيات من وجهة نظر الابن، الأم، الأب.

دراسة (خصاونة، 1992):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم الصعوبات التي تحول دون ترقية المرأة الموظفة في الجهاز الإداري العام إلى المستويات الإدارية العليا في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم. وقد تكونت عينة الدراسة من (250) فرداً موزعين على فئتي الإدارة العليا وعددها (23) فرداً، والإدارة الوسطى وعددها (227) فرداً، واشتملت الدراسة على خمسة متغيرات مستقلة هي: المستوى الإداري والجنس والمؤهل العلمي ومستوى الخبرة والحالة الاجتماعية ومتغير تابع واحد هو درجة تأثير الصعوبات على ترقية المرأة.

وكان من أهم نتائج الدراسة وجود تأثير على ترقية المرأة إلى المستويات الإدارية العليا يعزى إلى المجالات الآتية: الصعوبات الاجتماعية أحتلت المرتبة الأولى، ثم يليها كل من الصعوبات الشخصية وصعوبات التأهيل العلمي والفني والمهني. أما الصعوبات المؤسسية فقد احتلت المرتبة الأخيرة.

أما بالنسبة لتقديرات النساء، فقد كان المتوسطات الحسابية لإجاباتهن بأن مجال الصعوبات المؤسسية يحتل المرتبة الأولى، وأن مجال الصعوبات الشخصية يحتل المرتبة الأخيرة من حيث درجة تأثيرها على ترقية المرأة الموظفة، بينما بينت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تأثير الصعوبات على ترقية المرأة الموظفة تعزى لمتغير الدراسة.

دراسة ريحاني (1989):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المشكلات التي تواجه المرأة الأردنية في العمل بالقطاع الخاص، والتي تؤثر في توليها مراكز إدارية عليا، وذلك بقصد الوصول إلى صورة كاملة عن واقعها في العمل، والخروج بصيغ ومعالجات تزيد من مساهمتها والانتفاع من طاقاتها الكامنة، وزيادة أثرها في تطور مجتمعها، وقد وزعت استبانة على (415) من الإناث في ثلاثة مستويات

إدارية عليا ووسطى ودنيا، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية من ضمن أربعة قطاعات من الشركة المساهمة العامة (تأمين، وخدمات، وبنوك وصناعة).

وكان من نتائج دراستها أنه لا يوجد تحيز واضح بالأجور، ولكن يوجد بعض التحيز في الامتيازات الممنوحة والترقيات لصالح الرجل. وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع العمل على الجانب الاجتماعي، وتعود هذه الفروق أساساً بين الأعمال (كتابي إجرائي) و (سكرتاريا وطباعة وإدخال معلومات) و(مهني متخصص).

دراسة جويجان (1984):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهم المعيقات التي تقف في طريق مساهمة المرأة في العمل خارج المنزل، والتعرف إلى الأسباب التي تدفع المرأة للعمل خارج المنزل. وشملت الدراسة (310) نساء أردنيات (150) منهن من ربات البيوت اللواتي لا يعملن خارج المنزل و (15) منهن ممن يعملن خارج المنزل، أما عن الأسباب التي تقف في طريق تحقيق رغبة المرأة بالعمل، منها: ضعف الدافع الاقتصادي، ووجود أطفال بحاجة إلى رعاية الأم، وعدم توفر الشخص البديل، وعدم التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل. أما الأسباب التي تدفع المرأة إلى العمل خارج المنزل، فقد أظهرت النتائج أن المساهمة الاقتصادية وتأكيد الذات والشعور بالقيمة، جاء في مقدمة الأسباب التي تدفع المرأة للعمل.

ثانياً: الدراسات الاجنبية

دراسة اندرسون كولمان وبالودي (Anderson-Kolman & Paludi,1986):

بينت هذه الدراسة مدى تأثير البيئة الأسرية على النساء العاملات، وتقييم مستوى الضغوط عليهن، وشعورهن تجاه عملهن، ووجود اختلافات ضئيلة بين عينة النساء غير المتزوجات إزاء المتزوجات، وبين عينة العاملات بوقت جزئي ازاء عينة العاملات بوقت كامل. حيث أن الضغوط المرتبطة بالعمل عند العاملات تميزت بالرضى المهني وعدم التأثير الكبير عليهن. في حين ارتبطت الضغوط ذات الصلة أو العلاقة في البيئة المنزلية وواقع الصراع والخلاف في الأسرة بدرجة عالية في التأثير عليهن. وقد اختبرت العينة ضغوطا كبيرة في التعامل مع الوقت، ووجد أن هناك علاقة بين قلة الوقت وعدم أو نقص العناية بأطفالهن المرضى.

دراسة ماني (Mani, 1996):

قدمت الباحثة دراسة بعنوان" أحوال عمل المرأة المأجور في المصانع الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة"، حيث تؤكد هذه الدراسة القصيرة عدداً من الأمور التي كانت الدراسة الأولى قد تعرضت لها، وتتعلق هذه القضايا بالخلفية الاجتماعية للعاملة (الوضع العائلي، والعمر، والمستوى التعليمي)، فضلاً عن حقوق العاملات. كما تعاملت الدراسة مع عوامل تحفيز المرأة على العمل، ونوع المصنع الذي تعمل فيه، وسنوات العمل، والتسجيل في النقابات واللجان النسائية الشعبية.

ومن وجهة نظر عامة، يمكن القول: إن الموقف بقي على حالة، بالرغم من وجود بعض المؤشرات بحدوث تغيرات طفيفة. ومن هذه المؤشرات، إن النسبة المئوية للنّساء العاملات من الفئة العمرية 16–20 سنة ازدادت عن نظيرتها في الدراسة الأولى بحوالي 25% ويتعلق هذا الأمر بالتسرّب من المدارس، حيث انخفضت نسبة اللواتي أنهين مستوى من المدارس بتدهور الوضع الاقتصادي الذي يرغم المرأة على العمل، ويعود 62.5% من عمل النساء إلى الحاجة المادية،وفضلاً عن ذلك، فإن 24.4% من النساء يعتبرن المعيلات الوحيدات لعائلاتهن في

الضفة الغربية وقطاع غزة. كما أن 75.6% من النساء يساعدنّ في دعم عائلاتهن. وفي غزة، يعتبر 5% من العاملات هن المعيلات الوحيدات للعائلات. وتؤكد هذه الحقيقة أن المرأة كانت ومازالت تلعب دوراً حيوياً في عملية الإنتاج.

وتعمل النساء الفلسطينيات العاملات، بصورة رئيسية، في صناعة النسيج: 70.7% في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. وهنّ يعملن ما بين سنة وعشر سنوات في مجالات لا تتطلب مهارات مرتفعة. وقد تبين أن 16.3% من النساء يعملنّ في مجال الإدارة. وفي هذه الدراسة القصيرة، تعمل نسبة أعلى من النساء في القصّ والخياطة: 19.5%. أما بشأن اكتساب أية مهارات جديدة في الوظائف فلم يحدث أي تغيير، وأن 12.2% فقط اكتسبنّ مهارات في جميع خطوط الإنتاج بالمقارنة مع 4% في الدراسة الأولى.

أما بشأن ظروف العمل، فإن الأجور مازالت منخفضة، بالرغم من وجود تحسّن طفيف يعود إلى ارتفاع مستوى المعيشة. إن المساواة بين الرجال والنّساء من حيث الأجور معدومة في واقع الأمر. ولا تدفع أجور في غضون العطل. وأما بشأن الإجازات المرضية، فقد حصلت بعض التغيرات الإيجابية، إذ كانت النسبة المئوية للنساء اللواتي حصلنّ على أجور للإجازات المرضية أعلى مما كانت عليه من قبل. والأيام التي تدفع أجور مقابلها هي نهايات الأسبوع والعطل الرسمية فقط. وما يزال التأمين الصحي ومدفوعات التعويض عن ترك العمل غير مرضية؛ وتجدر الإشارة إلى أن 80% من المصانع لا تستخدم عقود عمل.

بقي حال الانضمام للنقابات أو للجان الشعبية النّسائية كما كان عليه في الماضي. ففي قطاع غزة، ضمت 8.3% من النساء –فقط– للنقابات، في حين كانت النسبة صفراً في الدراسة الأولى، كما أن جميع أصحاب المصانع في القطاع، لا يرضون عن انضمام عمال مصانعهم إلى النقابات، وقد وقع المزيد من التغيرات في القطاع عن النتائج التي كشفت عنها الدراسة الأولى بالمقارنة مع الحال في الضفة الغربية.

دراسة اهلوت (Ohlott et al, 1994):

بينت في دراستها أن أحد أسباب قلة ترقية النساء للمناصب الإدارية العليا في عدد من منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية الأمريكية هو ضعف الفرص الوظيفية المتاحة لتطوير

امكانياتهن بالمقارنة مع الرجال، وكذلك بينت الدراسة أن التحديات التي تمر بها النساء الناجمة عن العقبات التي يواجهنها في العمل تساعد على تطويرهن وظيفيا.

دراسة سكاس وجوفي (Scase and Goffee,1989):

أجرت مسحا على مئات المديرين والمديرات البريطانيين في القطاعين العام والخاص، وأجرت مقابلات مع عدد كبير منهم، وقد عزت محدودية تطلعات المرأة نحو الترقي الوظيفي إلى الضغوط التي تواجهها المرأة، مثل تضارب دورها الوظيفي مع الحياة الزوجية، وتوقعات زملائها في العمل غير المواتية لتطلعاتها، وعلاقات العمل مع الرجال، والنظر إليها كمديرة مرئية، وعلاقاتها مع زميلاتها.

دراسة انجل (Engel, 1988):

وهي بعنوان "الاختلافات الجنسية في المعتقدات فيما يتعلق في توظيف النساء في اليابان" إن القيم التقليدية اليابانية تثبط النساء عن العمل خارج البيت. وهذا البحث يصف ويقارن معتقدات الرجال والنساء اليابانيين فيما يتعلق بعمل النساء. ولقد تم توزيع استبانات على حوالي 900 من الرجال والنساء اليابانيين، حيث استخدمت لاختبار الفروق بين مجموعات الرجال والنساء. وبينت النتائج أنه على الرغم من المعتقدات التقليدية اليابانية التي تثبط عمل النساء، فان المجموعتين تميلان نحو الشك فيما يتعلق في المواضع التي سيكون لعمل النساء فيها آثار سلبية على الزواج أو الأطفال. وعلى أية حال، فان المجموعتين تميلان الى الاعتقاد بأن الزوجات/الأمهات يجب أن يعملن عندما تكون المرأة لا تفضل أن تعمل، وعندما يكون زوجها يحتاجها في البيت. وتعتقد النساء اليابانيات بشكل أكثر بروزا من الرجال اليابانيين، أن النساء قادرات على تقلد مسؤوليات في البيت والعمل. ويعتقد الرجال اليابانيون بشكل أكثر بروزا من النساء اليابانيات أن النساء يجب أن يلتزمن البيت لكي ينجبن ويربين الأطفال. وأن عمل النساء سيلحق ضررا بنمو الأطفال، وأن الزوجات/الامهات يجب أن يعملن عندما يكون لديهن أطفال لم يدخلوا المدرسة بعد، أو في سن دخول المدرسة، أو في سن المراهقة داخل الأسرة.

دراسة لونج (Long,1987):

وكشف لونج في دراسة أجراها لفحص فرضيته: "إن الفرص أمام النساء للعمل في الوظائف الادارية الاشرافية العليا أقل من الفرص المتاحة للرجال، وكانت على عينته مكونة من 900 عضو منهم 448 من الرجال، و452 من النساء ومن النتائج التي ظهرت لديه:

1- الاتجاهات السلبية نحو وجود النساء في مثل هذه الوظائف مما يجعل الاتجاه في اشغال هذه الوظائف لا يقوم على أساس القدرة والكفاءة بل على أساس الجنس.

2- اتجاه الرجال نحو تقدمهم في العمل أكثر ايجابية من اتجاه النساء، حيث يكونون أكثر وعيا وإدراكا لتطورهم ورقيهم، وأكثر قدرة على التخطيط لرقيهم.

3- قلة الفرص المتاحة أمام النساء للحصول على المزيد من الخبرة خارج نطاق رتابة العمل، وذلك لتدني مستوى الموثوقية لوجودهن في مواقع التفاوض واتخاذ القرارات.

4- تدني الفرص المتاحة اما النساء للتطوير، مما يؤدي إلى شعورهن بعدم الرضا، ويأتي هذا من تدني مستوى تفويض السلطة، ودرجة المسؤولية المخولة لهن، والفرص المتاحة أمامهن للعمل في مراكز إدارية وإشرافية، وأخيرا من الفرص المتاحة لخدمة وانجاز أهدافهن وأهداف العمل.

5- ان النساء يعملن جاهدات أكثر من الرجال للحصول على فرص الترقي، وذلك لقلة احتمالية اتخاذ رئيس العمل قرارا بترقية امرأة تعمل لديه.

6- تدني نسبة التمويل المنفق على تدريب النساء مقارنة مع نسبة التمويل المنفق على الرجال في العمل، وأن النساء في الغالب يعتمدن على مصادرهن الخاصة في التدريب.

7- الانقطاع عن العمل بسبب اجازات الأمومة فهذا الانقطاع له تأثير مباشر على أعمالهن وعلى احتمالية الترقي الوظيفي، تؤثر سلبيا على المرأة بتمسكها بعملها بالإدارات الدنيا، وعلى اتجاهات الآخرين نحوهن، والذي ينبثق من اتجاهات اجتماعية نحو الأدوار الاجتماعية المحددة للمرأة.

8- ان مستويات التأهيل العلمي والمهني تعتبر عوامل ثانوية بالنسبة للتقدم الوظيفي.

دراسة مارشال (Marshall ,1986):

حيث بنيت دراستها على مقابلات مع 30 امرأة بريطانية من المـديرات فـي القطـاع الخاص، فاعتبرت أن المنظمة عبارة عن نسخة من القيم الاجتماعية السائدة، وقامـت بـدحض الطروحات المجتمعية السائدة القائلة بوجود اختلاف بين الرجل والمـرأة، وهـذه الطروحـات المغلفة بالنعوت السلبية (مثل صعوبة العمل تحت قيادة المرأة، وصعوبة الجمع بـين متطلبـات الوظيفة ومسؤوليات الأسرة، أو أن المرأة لا تتمتع بنفس الدرجة من الحافزية للعمل مثل الرجل) تجعل الشركات تتردد في توظيف النساء وإعطائهن عملا. واقترحت مارشال بعـض الحلـول للتغلب على هذه الطروحات، مثل: ضرورة تحليل كل من التنظيم الرسمي وغير الرسمي مـن أجل فهم تركيبة النفوذ في منظمة الأعمال، والعمل من خلالها علـى محاربـة التمثيـل غيـر المتكافئ للمرأة، الذي يرتبط –عادة– بسلوكيات محددة قامت الباحثة باستنباط مفـاهيم محـدده تعكسها، وتتعلق هذه المفاهيم المرئية بقلة عدد النساء، وبالأقاويل المكنـاة (tokenism) التـي يمكن لمسها في حالات مثل منافسة المـرأة للرجـل فـي العمـل، كمـا تشـمل الاسـتقطاب (polarization) الناجم عن تفاعل الرجـل اجتماعيـا مـن غيـر النسـاء، ومثـل الـذوبان (assimila)المرتبط بميل الرجال المهيمنين في منظمة الأعمال الى تشويه صفات المرأة حتـى تتطابق مع نعوت معممة مرتبطة بهن.

دراسة ايلمن (ELmen, 1982):

وهي بعنوان: "عندما يكون الوالدان في العمل: مسموح في ثلاث شركات حول كيفية ترتيب عملية مراعاة الأطفال لدى الآباء الذين يعملون". حيث وضعت النتائج في تقرير بعد إجراء مسح لاختيار العلاقة المتبادلة بين العمل والعائلة مع تركيز خاص على إجراءات رعاية الأطفال لجعل العمل ممكنا.وقد اجري المسح على عينة مكونة من (953) موظفا (458 امرأة و490 رجلا وخمسة فقط يفصحون إن كانوا رجالا أو نساء). وقد قام بإرسال الاستمارات 3 مؤسسات من العاصمة واشنطن، والاستمارة مكونة من أربع صفحات، وقد صممت للحصول على معلومات ذات صلة بالعمل، وخصائص العائلة العاملة، والوسائل وكيفية العناية بالأطفال، وخطط العناية بالأطفال في المستقبل، بالإضافة إلى معلومات أخرى مثل: الوقت والمسافة التي

تستغرق إرسال الأطفال من اجل العناية بهم. وقد وجدت الدراسة ثلاثة أمور رئيسية يمكن تسليط الضوء عليها وهي:

1. هناك علاقة بين التغيب عن العمل ومسؤولية الوالدين عن أطفالهما ونوعية رعاية الأطفال و إجرءاتها.
2. تركيبة الأسرة هي التي تحدد نوع رعاية الأطفال و إجراءاتها.
3. يواجه الموظفون مشاكل ومعاناة عندما يبدأون بدخول سوق رعاية أطفالهم بسبب النقص في الخبرة.

دراسة جيفريز ورانسفورد (Jeffries and Ransford, 1980):

تبين من خلال هذه الدراسة أن المؤسسة قد تمارس تحيزا ضد المرأة لاعتقاد المسؤولين فيها بأن النساء عاطفيات، ولا يتوفر لديهن القدرة الجسمية الكافية، وأنهن أقل حضوراً في المواقع الاشرافية، ويعزى سبب ذلك إلى عدم قيام معظم المؤسسات التي تعمل لديها النساء على توفير خدمات الرعاية النهارية لأطفال العاملات لما بعد فترة المدرسة. ويضيف أن قنوات الارتقاء في العمل، تعتمد على رفع ودعم الرجال المسيطرين على المراكز العليا وعلى مسؤولية القرار فيها، وأن النساء لسن كالرجال في وصولهن إلى أعلى مستويات العمل، وليس الانجاز والكفاءة في العمل هما العاملان الكافيان والمهيمنان اللذان يعزى إليهما وحدهما سبب الترقية. وأن المكاسب المتحققة من عملية الترقي في المستوى والمكانة لها علاقة بالعوامل المؤدية إلى تحقيق بعض الأفراد لعملية الترقي إلى مستويات عليا في السلم الوظيفي دون غيرهم، ومن هذه الأسباب: مستوى ذكاء الفرد، ومستوى ضغط مجموعة الرفاق والزملاء على الإنجاز، والمستوى الوظيفي الذي بدأ به الفرد عمله في المؤسسة، ومستوى التعليم.

دراسة نيلسون (Nilson, 1978):

و هي بعنوان: النساء العاملات في العالم الأول (الدول المتقدمة) يقول الباحث: حققت النساء عند كثير من الدول والشعوب انجازات عظيمة، ولكن هذه الانجازات في الدول الصناعية كانت أعظم وأكبر فيما يتعلق بالمساواة في العمل، فقد فاقت معدلات مشاركة النساء في القوى

العاملة كل التوقعات لكن هذا الواقع أوجد تحديات وصعوبات غير متوقعة، وتحديداً في المسائل المادية الخاصة بالمساواة في الأجور وإمكانات الوصول إلى وظائف معينة، بالإضافة إلى التدريب، لقد كان التمييز الأوضح فيما يتعلق بالأجور، حيث النساء مازلن يحصلن على دخل أقل من الرجال بصورة عامة، وهذا يحدث بطبيعة الحال في الدول الصناعية، وتعتبر السويد أنموذجا يحتذى في إطار المساواة في العمل بين الرجل والمرأة، حيث اعتبرت السويد المرأة بعامة والمتزوجة على وجه الخصوص مصدراً رئيسياً في قوى العمل، ولتحقيق هذا الهدف، فقد سنت قوانين وتشريعات لتحقيق هذا الهدف في مساواة المرأة المتزوجة في مضمار العمل. وقد لفتت المنظمات الدولية الأنظار إلى قضايا المرأة العاملة؛ فأكدت منظمة العمل الدولية على ضرورة وأهمية التثقيف والتدريب للنساء، منبهة إلى ضرورة مراجعة الآثار الناجمة عن أنظمة الضمان الاجتماعي على المرأة.

وقد قدمت الأمم المتحدة من أجل تحقيق التنمية خططاً إقليمية تهدف إلى مساواة المرأة بالرجل، ودمجهن في جهود التنمية البشرية، وإلى جانب ذلك –وبصورة عامة– فإن الاتحادات العمالية هي الأخرى تحدثت على نحو متوازٍ –ولكن ببطء– عن الضغوط التي مارسها العمال لتحقيق المساواة للمرأة العاملة. وقامت، كذلك شبكات النساء العاملات على نحو رسمي وغير رسمي، بالاتصال بالنساء من أجل تقديم النصح والإرشاد لهن، ومساعدتهن حتى غدت هذه الشبكات قوى، ومؤثرة دولياً وفاعلة.

دراسة ماير ولي (Meyer and Lee, 1978):

و هي بعنوان: "نساء يعملن في مجالات تعتبر –تقليدياً– حكراً على الرجال، تجارب من عشر شركات منافع عامة". حيث تعتبر هذه الدراسة عملية استكشاف لنتائج برامج صممت خصيصاً للتعرف إلى واقع المرأة التي تعمل في مجالات وأعمال تعتبر –تقليدياً– حكراً على الرجال، وذلك في عشر شركات منافع عامة. وركزت الدراسة على تجارب 164 امرأة يعملن في هذه الشركات ومواقف المسؤولين عنهن، وكذلك مواقف نظرائهن من الرجال، وفي الوقت نفسه جرى التركيز على محاولات هذه الشركات للتغلب على التمييز في العمل، والقائمة على

أساس الجنس. واستكشفت الدراسة كذلك تأثير طبيعة الأعمال الجديدة على النساء في علاقاتهن بنظرائهن من الرجال، والوالدين، والأزواج، وأصدقائهن من الرجال، وأطفالهن.

وتشير النتائج إلى أن خبرة الشركات العشر ايجابية على نحو أكبر من كونها سلبية، فقد أظهرت معظم النساء أداء جيداً في عملهن الجديد. أما النساء اللواتي يتقلدن مراكز ليست عادية (صاحبات الباقات الزرقاء) رفيعة، فقد واجهن صعوبات أكثر، وذلك بسبب نقص عام في الخبرات لعدم الحصول على التدريب، بالإضافة إلى تحرش من قبل زملائهن من الرجال.

وهناك دلالات واثباتات ذات شأن وهي أن التوقعات والتوجهات السلبية من قبل المتدربين الرجال والنظراء عادة ما تبدأ بالتغير سريعاً عندما تتوفر الظروف للمسؤولين والنظراء لمراقبة وملاحظة الأداء الفعّال للنساء العاملات في المهن المخصصة للرجال تقليدياً.

دراسة فورنينج (Forning, 1977)**:**

قدم الباحث دراسة بعنوان: "الأقليات والنساء في الولايات والحكم المحلي", في ستة مجلدات، وجرى تلخيصها على شكل جداول إحصائية ومعلومات، وذلك بعد أن جمعت من قبل "هيئة الفرص المتساوية للتوظيف" في مسحها المعمول سنة 1974 وقد خصص المجلد الثالث لكي يتناول تفاصيل عن وضع العمالة بين الأقليات والنساء في حكومات المقاطعات في الدولة كلها. وقد استخدمت لوضع تطورات حول وضع العمالة لهذه الفئات على المستوى الوطني تقارير لــ1497 مقاطعة. وقد جرى تصميم الاستمارات والدراسات للحصول على إحصاءات تسلط الضوء على عناصر مختلفة عن وضع الأيدي العاملة، وذلك باستخدام معايير محددة مثل: الاصول العرقية, والجنس, وشمل المسح ثمانية أصناف من العمل, و14 وظيفة حكومية, وبيانات, ومعلومات حول الراتب. وكانت النتيجة إن وضع الأقليات، والنساء في حكومات المقاطعات في العام 1974 بعيد عن الوضع المثالي. وبالرغم من أن الأقليات (باستثناء من هم من أصول أسبانية أومن يحملون أسماء أمريكية) فالنساء ممثلات على نحو أحسن في معظم الوظائف في حكومات المقاطعات, إلا أن الأقليات –والنساء بصورة عامة لديهم– يواجهون

صعوبات في تحصيل أجور ووظائف جيدة في الحكومة. و أشارت نتائج المسح إلى ان هناك تقدما ولكنة بطيء فيما يتعلق في تغيير أنماط التوظيف في حكومات المقاطعات.

دراسة شورتريدج (Shortridge, 1975):

و في دراسة أجراها على النساء العاملات فقد لوحظ بأنهن يملن إلى حد ما نحو الأعمال في المستويات الدنيا والوسطى، إضافة إلى أن المسؤولين في المؤسسات يرون استثناء النساء من الأعمال ذات المستوى الأعلى لاعتقادهم بأن معدلات تغيب النساء عن العمل، وتركهن للعمل عالية، وذلك لاهتمامهن بمسؤوليات الأمومة ورعاية الأطفال، مما يؤدي- أيضا- إلى وجود معارضين لتعيين النساء أو لترقيتهن وتدريبهن. فقد أشار إلى أن الاحصاءات التي نشرتها دائرة العمل آنذاك -وهي من واقع السجلات- قد أشارت إلى أن سجلات حضورهن جيدة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى تغيير مواقع العمل فقد أشارت السجلات إلى تغيير العمل مقارنة بالرجال العاملين معهن تحت مستويات وظروف العمل نفسيهما.

التعليق على الدراسات السابقة:

ان اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة الاجنبية منها والعربية والتي بحثت في موضوع الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام بطريقة مباشرة كانت قليلة -في حدود علم الباحثة- مما يعطي لهذه الدراسة أهمية، ويؤدي إلى ميلاد بحوث جديدة، من قبل باحثين آخرين في هذا المجال.

وقد استفادت الباحثة في فهم موضوع دراستها من خلال اطلاعها على الدراسات والابحاث السابقة، وساعدها على اختيار عينة الدراسة، والتعرف إلى الأساليب الاحصائية المناسبة لكل دراسة، ومن خلال تحليل الباحثة لهذه الدراسات لاحظت ما يلي:

1- تناولت الدراسات العربية والأجنبية موضوع المراة العاملة من جوانب مختلفة، فبعضها بحث في الصعوبات أوالمشكلات التي تواجهها المرأة العاملة، مثل دراسات: (تفاحة، 2003)، و(شتيوي، 2002)، و(المخامرة، 1994)، و(ريحاني، 1989)، و(جويجان، 1984)، و(عودة الله، 1994)، و(Mani, 1996)، وهناك دراسات اهتمت بمعوقات التقدم الوظيفي ووصول

المرأة الى المناصب الادارية العليا، وكذلك العوامل المؤثرة في الدور القيادي، مثل دراسات: (بني عوده، 2002)، و(رشيد وأبو دولة، 2001)، و(مرعي، 2001)، و(خصاونة، 1992)، و(Scase and Goffee,1989)، و(Long,1987)، و(Ohlott et al, 1994).

2- يلاحظ أن الدراسات الاجنبية تناولت موضوع المرأة العاملة وظروف عملها، وبخاصة فيما يتعلق في معرفة أسباب قلة ترقي النساء للمناصب الادارية العليا في منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية، وهي لا تختلف في كثير من الاحيان عن الدراسات العربية التي تناولت موضوع المرأة العربية العاملة والصعوبات التي تواجهها، ومعوقات تقدمها وظيفيا بشكل مباشر.

3- تنوعت المناهج البحثية التي اتبعها الباحثون في الدراسات السابقة: الاجنبية والعربية، والتي تناولت وضع المرأة العاملة ومشاكلها ومعيقات تقدمها وظيفيا. ومن الدراسات التي اتبعت المنهج المسح الوصفي دراسة: (حمايل، 2003)، و(القمش، 2003)، و(ابو هندي، 2003)، و(البنيان، 2003)، و (دويكات، 2003)، و (تفاحة، 2003)، و(بني عوده، 2002)، و(شتيوي، 2002)، و(السلعوس، 2001)، و(ارناؤوط، 2000)، و(عود الله، 1994)، و(المخامرة، 1994)، و(ريحاني، 1989)، و (ابو قشبية، 1985)، و(مرعي، 2001)، و(Engel, 1988)، و(Nilson, 1978)، ومنها ما اتبع المنهج المسحي الإجتماعي مثل: (ابو طوق، 1995)، والمنهج الوصفي التحليلي مثل: (عبود، 2002) ومنها ما كان على شكل مقابلات مثل (Marshall ,1986)، و(Scase and Robert,1989)، ودراسة حالة مثل: (Meyer, Lee, 1978).

و يتبين مما سبق، أن الباحثين الاجانب تنوعت لديهم المناهج البحثية، وهناك تركيز على المنهج التحليلي سواء أكان مقابلات، أم دراسة حالة، بينما اتبع معظم الباحثين العرب المنهج المسحي الوصفي، وتطبيقه على مجتمع أو عينة دراسة، أما الدراسة الحالية، فقد اعتمدت المنهج المسحي الوصفي، حيث درست عينة طبقية عشوائية، مكونة من (550) موظفة يمثلهن (5.2%) من مجتمع الدراسة.

3- تفاوتت الدراسات السابقة في تناول المجالات الخاصة بالدراسة، والمتغيرات التي تؤثر فيها، فمن ناحية المجالات المختلفة- سواء أكانت أسرية أم اجتماعية أم إدارية، أم سياسية أم قانونية.

الخ، فقد درسها عدد من الباحثين بشمولية مثل: (تفاحة، 2003)، و(بني عوده، 2002)، (ارناؤوط، 2000)، و(حسين، 1993)، و (اهلوت، 1994)؛ في حين درس عدد من الباحثين ولكن بشمولية أقل بحيث احتوى على مجال او أكثر من المجالات المذكورة سابقا مثل: (حمايل، 2003)، و(القمش، 2003)، و (انجل، 1988). أما من ناحية المتغيرات فقد تم التركيز في تلك الدراسات على متغيرات معينة مثل: (الجنس، ومستوى الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والعمر، ومدة الخدمة، والراتب الشهري). أما الدارسة الحالية فإنها تتميز بالشمولية لمجال الصعوبات التي تواجهها المرأة في المجالات الاسرية والاجتماعية والادارية والقانونية، والسياسية، كما تناولت الدراسة الحالية تأثير احد عشر متغيراً.

4- يلاحظ ان الدراسات السابقة أظهرت أن هناك معيقات ومشاكل أمام المرأة العاملة، سواء في الدول المتقدمة أو دول العالم الثالث. ولكن يلاحظ، أن هناك اهتماما غربيا بقضايا المرأة العاملة منذ وقت طويل نسبيا، ورصداً لتطور واقع المرأة العاملة، والعمل على تكييف الاطار القانوني والاداري والاحتياجات المتزايدة لمساواة المرأة بالرجل في العمل. في حين أن الأمر بالنسبة لنا يبدو ما زال في البدايات، الأمر الذي يتطلب المزيد من الدراسات والأبحاث والتشجيع على إجراء دراسات معمقة في هذا المضمار، والاستفادة من البدايات والابحاث الاجنبية والعربية، مع ضرورة الحذر والاعتراف باختلاف الواقع والاتفاق على الهدف، وهو المساواة، وإتاحة المجال للمرأة العاملة لتتبوأ المراكز التي تستحقها.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهجية البحث
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- متغيرات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل توضيح المنهجية التي اتبعت في الدراسة، ووصف المجتمع الإحصائي الذي تمت دراسته والعينة التي اختيرت منه، والأداة التي تم تطويرها، والخطوات اللازمة للتحقق من دلالات الصدق والثبات، ومتغيرات الدراسة والمعالجات الإحصائية المناسبة التي قامت الباحثة باستخدامها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج لمناقشتها وتفسيرها، وكذلك تبيان الإجراءات العملية التي قامت بها الباحثة في دراستها.

منهجية البحث:

استخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي، والذي اعتبر منهجا ملائما لطبيعة وهذه الدراسة و أهدافها.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع موظفات القطاع العام في منطقة شمال الضفة الغربية: نابلس، وجنين، وطوباس، وطولكرم، وقلقيلية، وسلفيت، وكان عدده (10660) موظفة، والجدول (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة.

الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعا لمتغير المحافظة*

الرقم	المحافظة	العدد الكلي	النسبة المئوية
1	نابلس	3350	31.4
2	جنين	1705	15.9
3	طوباس	1981	18.5
4	طولكرم	1866	17.5
5	قلقيلية	967	9.0
6	سلفيت	791	7.4
	المجموع	10660	100

* طبقا لإحصاءات الديوان العام للموظفين، ووزارة التربية والتعليم العالي 2005/2004

وقد حصلت الباحثة على قائمة بأعداد العاملات في منطقة شمال الضفة الغربية من الديوان العام للموظفين، وكذلك عن طريق الاتصال بالوزارات، وكشوفات من وزارة التربية والتعليم العالي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بواقع 7%، وبلغ عدد أفرادها (746) موظفة، حيث قسمت الباحثة أفراد مجتمع الدراسة إلى مجموعات، وجرى اختيار العينة حسب المحافظة و قطاع العمل، بحيث تم حوسبة مجتمع الدراسة في برنامج SPSS لاختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لكل قطاع عمل في كل محافظة على حدة، ومن ثم تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة. و بعد ذلك تم استرجاع (585) استبانة، استبعد منها (35) استبانة لم تستوف الشروط اللازمة للتحليل، إما بسبب التعبئة الخاطئة للاستجابات، كأن يضع المستجيب شارة "X" لأكثر من اختيار لكل فقرة، أو بسبب عدم اكتمال تعبئة المعلومات الديموغرافية للمستجيب، وأجرى التحليل الاحصائي على (550) استبانة مثلت 74% من الاستبانات التي وزعت على أفراد عينة الدراسة، كما مثل عددها 5.2% تقريباً من أفراد مجتمع الدراسة. ونتائج الجداول (2)، و(3)، و(4)، و(5)، و(6)، و(7)، و(8)، و(9)، و(10)، و(11)، و(12) تبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة.

1- **متغير المؤسسة:** يبين الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة. وقد شملت الوزارات الآتية: وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الصحة، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية، ووزارة الشباب والرياضة، ووزارة السياحة، ووزارة شؤون الاسرى والمحررين، ووزارة المواصلات، ووزارة العمل، ووزارة الاعلام، ووزارة الثقافة، ووزارة الزراعة، والمجلس التشريعي الفلسطيني، ووزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة الحكم المحلي، ووزارة الاشغال، ووزارة الاوقاف.

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة

المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية
وزارة التربية والتعليم	386	70.1
وزارة الصحة	74	13.5
وزارات أخرى	90	16.4
المجموع	550	100

2- **متغير الحالة الاجتماعية:** يبين الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الجدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	النسبة المئوية	التكرار
عزباء	26.3	145
متزوجة	71.1	391
مطلقة	1.3	7
أرملة	1.3	7
المجموع	100	550

3- **متغير عدد الأبناء:** يبين الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الأبناء.

الجدول (4) توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد الأبناء

عدد الأبناء	التكرار	النسبة المئوية
لا يوجد	154	28.0
1-2	127	23.1
3-4	178	32.4
5 فأكثر	91	16.5
	550	100

ويتبين من الجدول رقم (4) أن النسبة المئوية لافراد العينة النهائية كانت 32.4% لمن لديهن 3-4 أبناء، و28.0% لا يوجد لديهن أبناء، و23.1% كان لديهن عدد أبناء 1-2، في حين بلغت نسبة من لديهن 5 أبناء فاكثر 16.5%

4- **متغير مكان الاقامة:** يبين الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان الإقامة.

الجدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
مركز المحافظة	232	42.2
قرى وبلدات تابعة للمحافظة	296	53.8
مخيم	22	4.0
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (5) أن النسبة المئوية لأفراد العينة النهائية اللواتي يقمن في قرى أو بلدات تتبع المحافظة حوالي 53.8%، وأن 42.2% يقمن في مراكز المحافظات، في حين يقيم 4.0% من العينة في مخيمات.

5- **متغير مكان العمل:** يبين الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل.

الجدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مكان العمل

مكان العمل	التكرار	النسبة المئوية
مركز المحافظة	224	40.7
قرى وبلدات تابعة للمحافظة	320	58.2
مخيم	6	1.1
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (6) أن النسبة المئوية لأفراد العينة النهائية اللواتي يعملن في قرى أو بلدات تتبع المحافظة حوالي 58.2%، وأن 40.7% يعملن في مراكز المحافظات، بينما 1.1% من العينة يعملن في مخيمات.

6- متغير العمر: يبين الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر.

الجدول (7) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	48	8.7
25 سنة-أقل من 32	197	35.8
32 سنة-أقل من 39	127	23.2
39 سنة -أقل من 46	108	19.6
46 سنة فأكثر	70	12.7
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (6) أن توزيع العينة النهائية حسب عمر المستجيبات كانت 35.8% ممن تقع أعمارهن بين 25-اقل من 32 سنة، و23.2% ممن تقع اعمارهن بين 32- اقل من 39 سنة، وايضاً 19.6% ممن تقع اعمارهن بين 39- اقل من 46 سنة، وكانت 12.7%ممن كانت اعمارهن 46 سنة فاكثر، اما اللواتي تقل اعمارهن عن 25 سنة، فكانت نسبتهن في العينة 8.7%.

7- **التحصيل العلمي:** يبين الجدول رقم (8) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التحصيل العلمي.

الجدول (8) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير التحصيل العلمي

التحصيل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
توجيهي فما دون	10	1.8
دبلوم	176	32.0
بكالوريوس + دبلوم عالي	340	61.8
ماجستير + دكتوراه	24	4.4
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (8) أن توزيع العينة النهائية حسب التحصيل العلمي كانت 61.8% يحملن درجة بكالوريوس، او دبلوم عال، و32% يحملن درجة دبلوم، و4.4% يحملن مؤهل ماجستير أو دكتوراه، بينما عدد اللواتي يحملن توجيهي أو اقل فكانت 1.8% من العينة.

8- دوافع العمل: يبين الجدول رقم (9) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير دوافع العمل.

الجدول (9) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير دوافع العمل

دوافع العمل	التكرار	النسبة المئوية
حاجة اقتصادية	189	34.3
حاجة اجتماعية/المظهر الاجتماعي والمكانة	56	10.2
حاجة شخصية / الرغبة في تحقيق الذات	228	41.5
شغل وقت الفراغ	16	2.9
أخرى	61	11.1
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (9) أن توزيع العينة النهائية حسب دوافع العمل كانت41.5% لحاجة شخصية / الرغبة في تحقيق الذات، وكانت نسبة 34.3%، يعملن لحاجة اقتصادية. بينما 10.20%، يعملن لحاجة اجتماعية / المظهر الاجتماعي والمكانة. و2.9% يعملن لشغل وقت الفراغ. بينما بلغ عدد اللواتي يعملن لحاجات أخرى كانت 11.1% من أفراد العينة.

9- **المحافظة:** يبين الجدول رقم (10) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المحافظة.

الجدول (10) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير المحافظة

المحافظة	التكرار	النسبة المئوية
جنين	131	23.8
طوباس	25	4.5
طولكرم	85	15.5
قلقيلية	62	11.3
نابلس	191	34.7

سلفيت	56	10.2
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (10) أن توزيع العينة النهائية حسب المحافظة كانت 34.7% لمحافظة نابلس، و23.8% لمحافظة جنين، و15.5% لمحافظة طولكرم، و11.3 لمحافظة قلقيلية، و10.2% لمحافظة سلفيت، و4.5% لمحافظة طوباس.

10- عدد سنوات العمل: يبين الجدول رقم (11) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد سنوات العمل.

الجدول (11) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
من 1-5	244	44.4
من 6-11	144	26.2
من 12-15	64	11.6
أكثر من 15	98	17.8
المجموع	550	100

ويتبين من الجدول رقم (11) أن توزيع العينة النهائية حسب عدد سنوات العمل كانت 44.4% اللواتي يعملن منذ 1-5 سنة، و 26.2% اللواتي يعملن منذ 6-11 سنة، و11.6% اللواتي يعملن منذ أكثر منذ 12-15 سنة، بينما عدد اللواتي يعملن منذ أكثر من 15 فأكثر كانت 17.8% من العينة.

11- **مقدار الدخل الشهري:** يبين الجدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير مقدار الدخل الشهري.

الجدول (12) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الدخل الشهري

مقدار الدخل الشهري/ بالشيكل	التكرار	النسبة المئوية
1200-800	72	13.1
1800-1201	310	56.4

19.5	107	2500–1801
8.6	48	3500–2501
2.4	13	أكثر من 3500
100	550	

ويتبين من الجدول رقم (12) أن توزيع العينة النهائية حسب مقدار الدخل الشهري كانت 56.4% للواتي دخلهن الشهري بين 1201–1800 شيكل، و 19.5% اللواتي دخلهن الشهري بين 1801–2500 شيكل، و13.1% اللواتي دخلهن الشهري بين 800–1200 شيكل، بينما عدد اللواتي دخلهن الشهري بين 2501–3500 شيكل كانت 8.6% من العينة، ونسبة 2.4% لمن يبلغ دخلهن أكثر من 3500 شيكل.

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة لتحديد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات. وقد اشتملت الاستبانة على (50) فقرة تمثل الصعوبات التي تواجهها المرأة ضمن أربعة مجالات رئيسية هي: الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية. بالاضافة الى مجال للتعرف إلى درجة تأثير بعض القضايا على عمل المرأة، وتشكل إعاقة أو صعوبة في تطورها وظيفياً. وصيغت جميع عبارات الاستبانة بصورة إيجابية، وأعطي لكل عبارة من عباراتها وزن مدرج على نمط سلم ليكرت الخماسي لتقدير درجة أهمية العبارة كالآتي:

1. تعطى القيمة الرقمية (5) للاستجابة بدرجة كبيرة جداً.
2. تعطى القيمة الرقمية (4) للاستجابة بدرجة كبيرة.
3. تعطى القيمة الرقمية (3) للاستجابة بدرجة متوسطة.
4. تعطى القيمة الرقمية (2) للاستجابة بدرجة قليلة.
5. تعطى القيمة الرقمية (1) للاستجابة بدرجة قليلة جداً.

كما احتوت أداة الدراسة على (15) مؤشراً في عمل المرأة، وطُلب من المستجيبات إعطاء تقدير من (0 أدنى تقدير-10% أعلى تقدير) لتحديد درجة المؤثر في إعاقة عمل المرأة، وتضمنت أداة الدراسة أسئلة مفتوحة لصعوبات أخرى تقترحها المستجيبة غير الصعوبات الواردة في الاستبانة، مع إعطاء تقدير لكل صعوبة. ولإعداد الإستبانة قامت الباحثة بالخطوات الآتية:

1- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات والاستبانات السابقة، والوثائق التربوية الرسمية ذات العلاقة بالمرأة العربية بعامة والمرأة الفلسطينية بخاصة.

أ- استبانة مسح ظروف العمل، دائرة الاحصاء المركزية، نيسان 1999.

ب- استبانة المرأة واتخاذ القرار في فلسطين، زهيرة كمال، 1997.

2- تم توزيع استبانة أولية على 20 من النساء العاملات في الوزارات الآتية: (وزارة الصحة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووزارات أخرى) لجمع معلومات عن الصعوبات التي تواجهها كل منهن في مجال عملهن من خلال أسئلة مفتوحة طلب من النساء العاملات كتابة اكبر عدد من الاجابات على كل مجال من: الصعوبات الأسرية والاجتماعية، الصعوبات الادارية داخل العمل، الصعوبات القانونية، الصعوبات السياسية.

3- استشارة بعض المختصين في المجالات: الاجتماعية، والقانونية، والإدارية. مثل وحدة البحوث البرلمانية في المجلس التشريعي، ودائرة الدراسات في وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة المرأة وبعض الأكاديميين والمتخصصين.

4- عرض فقرات الإستبانة على لجنة محكمين مؤلفة من (19) عضوا، شملت أساتذه جامعات يحملون درجة الدكتوراه في كافة التخصصات، ويعملون في جامعة النجاح الوطنية وجامعة القدس المفتوحة، و أكاديميين وسياسيين.

5- كانت الصيغة النهائية للدراسة تتضمن رسالة موجهة إلى المستجيبات توضح لهن موضوع الدراسة وهدفها، بالإضافة إلى بعض التوجيهات ذات العلاقة بكيفية الإجابة عن الاستبانة.

أما أقسام الإستبانة بصيغتها النهائية فكانت:

القسم الأول: معلومات ديمغرافية

يحتوي القسم الأول على معلومات ديموغرافية لها علاقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي: المؤسسة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ومكان الإقامة، ومكان العمل، والعمر، والتحصيل العلمي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، ومقدار الدخل الشهري.

ويحتوي القسم الثاني من فقرات الإستبانة على (65) فقرة تمثل (65) صعوبة، موزعة على خمسة مجالات (الملحق رقم 1):

1- المجال الاجتماعي والأسري، ويتضمن هذا المجال (14) فقرة.

2- المجال الإداري، ويتضمن هذا المجال (12) فقرة.

3- المجال السياسي، ويتضمن هذا المجال (12) فقرة.

4- المجال القانوني، ويتضمن هذا المجال (12) فقرة.

5- مجال التأثير، ويتضمن هذا المجال (15) فقرة.

صدق الأداة:

للتأكد من صدق الاستبانة، قامت الباحثة بعرض الأداة الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء لجنة المحكمين (الملحق رقم 2)، حيث أبدوا آراءهم حولها بغرض تطويرها، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظاتهم، إذ حذفت فقرات وأضافت أخرى، وعدلت في صياغة بعض مجالاتها، وهي أربعة: الصعوبات الأسرية والاجتماعية، والصعوبات الادارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية. وقد تم اعتماد الفقرات التي وافق عليها 80% من المحكمين على الأقل.

ثبات الأداة:

قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الأداة، وذلك بتطبيقها ولمرة واحدة على عينة مكونة من (30) موظفة، وحساب الثبات عن طريق الاتساق الداخلي للفقرات (InternalConsistency) باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، كما في الجدول رقم (13) وبلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية وفق معادلة كرونباخ ألفا (0.93)، وهي قيمة عالية جداً. إن الهدف من هذا التحليل هو إمكانية الحصول على البيانات نفسها عند إعادة الدراسة، باستخدام أداة الدراسة نفسها، وفي ظل الظروف نفسها.

الجدول (13) معاملات الثبات لمجالات الدراسة، والمجال الكلي

المجال	معامل الثبات	عدد الفقرات
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	0.82	14
الصعوبات الإدارية	0.82	12
الصعوبات السياسية	0.88	12
الصعوبات القانونية	0.90	12
المجال الكلي	0.93	50

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات لمجالات الأداة تراوحت بين (0.82-0.93) والثبات الكلي للأداة (0.93.) وجميعها قيم تفي بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة الحالية على المتغيرات الآتية:

أولا: المتغيرات المستقلة وتشمل:

1- **المؤسسة:** ولها ثلاثة مستويات:

1- وزارة التربية والتعليم العالي 2- وزارة الصحة 3- وزارات أخرى (حددي)

2- **الحالة الاجتماعية:** ولها أربعة مستويات:

1- عزباء 2-متزوجة 3- مطلقة 4- أرملة

3- **عدد الأبناء:** ولها أربعة مستويات:

1- لا يوجد 2- 1-2 3- 3-4 4- 5 فأكثر

4- **مكان الإقامة**: ولها ثلاثة مستويات:

1- مركز المحافظة 2- قرى وبلدات تابعة للمحافظة 3- مخيم

5- **مكان العمل**: وله ثلاثة مستويات:

1- مركز المحافظة 2- قرى وبلدات تابعة للمحافظة 3- مخيم

6- **العمر**: وله خمسة مستويات:

1. أقل من 25 سنة 2. من 25-أقل من 32 3. من 32- أقل من 39

4. من 39 -أقل من 46 5. 46 فأكثر

7- **التحصيل العلمي**: وله أربعة مستويات:

1. توجيهي فما دون 2. دبلوم 3. بكالوريوس + دبلوم عال

4. ماجستير + دكتوراه

8- **دوافع العمل**: وله خمسة مستويات:

1. حاجة اقتصادية 2. حاجة اجتماعية 3. حاجة شخصية

4. شغل وقت الفراغ 5. أخرى (حددي)

9- **المحافظة**: ولها ستة مستويات:

1. جنين 2. طوباس 3. طولكرم

4. قلقيلية 5. نابلس 6. سلفيت

10- **عدد سنوات** العمل: وله اربعة مستويات:

1 . (1- 5) 2. (6-11) 3. (12-15)

4. (اكثر من 15)

11- **مقدار الدخل الشهري**، وله خمسة مستويات:

1. 800-1200 2. 1201-1800 3. 1801-2500

4. 2501-3500 5. 3501 فأكثر

ثانياً: المتغيرات التابعة:

يوجد في الدراسة متغير تابع واحد هو مدى الصعوبة التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة، والذي يتحدد بناء على استجابة النساء العاملات في محافظات شمال الضفة الغربية على بنود الاستبانة، وهي على نوعين:

1- الصعوبات: وتتم الاجابة عن بنودها بتحديد درجة موافقتهم على البنود المصاغة بشكل عبارات يطلب من المستجيبة اعطاؤها استجابة عليها على مقياس خماسي (وفق مقياس ليكرت المتدرج) درجاته هي: دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً.

2- درجة التأثير في عمل المرأة وتتم الاجابة عن بنوده بتحديد درجة تأثيره ودرجة تشكيله اعاقة أو صعوبة، وذلك باختيار تقدير من 0 الى 10. وبقيام المستجيبة بوضع تقدير مقابل كل قضية على درجة شعورها بتشيكلها إعاقة على عمل المرأة واستخدام مقياس من صفر-10 بحيث أن صفر أدنى علامة و 10 أعلى علامة.

إجراءات الدراسة:

قامت الباحثة بالإجراءات الآتية لتنفيذ الدراسة:

1- حصلت على كتاب رسمي من رئيس قسم الدراسات العليا في جامعة النجاح، موجها إلى كل مدير عام الوزارة في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق الاستبانة على موظفات القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية (ملحق رقم 3).

2- قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة حيث حصلت على قائمة بأعداد الموظفين من الديوان العام للموظفين ومن وزارات السلطة الفلسطينية في محافظات شمال الضفة الغربية. ثم

قامت الباحثة بتحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية حسب متغير المؤسسة– المحافظة.

3- حصلت الباحثة على كتب رسمية لتسهيل مهمتها من وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة الصحة الفلسطينية او موافقة شفهية من خلال التلفون من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، بالموافقة على تطبيق الإستبانة، (ملحق رقم 4، 5).

4- قامت الباحثة بتوزيع الإستبانة بالتنسيق مع مسؤولي الوزارات في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث وزعت بعضها أما عن طريق بريد رسمي للوزارات أو عن طريق الباحثين الميدانيين.

5- جمع البيانات وحوسبتها: بعد أن تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة تم فحصها وتدقيقها وترقيمها ومن ثم حوسبتها.

6- وباستخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية تم تحليل بيانات الدراسة من خلال برنامج (برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية) (SPSS)، واستخدمت الباحثة الإحصائيات الآتية:

المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الآتية:

1. التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية.
2. اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA.
3. اختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر Repeated Measured Design والإحصائي Wilk’s Lambda، للمقارنة بين المتغيرات التابعة في الدراسة.
4. اختبار سيداك للمقارنة البعدية Sidak Post Hoc Test.
5. اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test.
6. اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant Difference.

وقد تم استخدام هذه الاختبارات لصلاحيتها لفحص هذه الدراسة وملائمتها لها، ولاظهار الفروق بجميع أشكالها.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

- أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة
- ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة

نتائج الدراسة

تناولت هذه الدراسة تحديد درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات. كما استقصت الدراسة مدى اختلاف هذه الصعوبات باختلاف المؤسسة التي تعمل فيها المرأة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء، ومكان الإقامة، ومكان العمل، والعمر، والتحصيل العلمي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، ومقدار الدخل الشهري.

ولتحقيق ذلك، تم استخدام استبانة تتضمن أربعة مجالات، وتم تطبيقها على جميع أفراد عينة الدراسة, وتمت معالجة البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها باستخدام SPSS (Statistical Package for Social Sciences)، واعتماداً على تقسيم سلم الاستجابة تم اعتماد خمسة مستويات للنسب المئوية للاستجابات على مجالات الصعوبات, وفقاً للترتيب الآتي:

- أقل من 50%: درجة صعوبة قليلة جداً.
- 50% - 59.9 %: درجة قليلة.
- 60% - 69.9%: درجة متوسطة.
- 70% - 79.9%: درجة كبيرة.
- 80% فأعلى: درجة كبيرة جداً.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها الصفرية، تم الحصول على النتائج الآتية:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن أسئلة الدراسة

1. ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات النساء العاملات على فقرات الاستبانة في مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب درجة الصعوبة، و يبين الجدول (14) نتائج الإجابة عن السؤال.

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية مرتبة ترتيباً تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

م	الفقـــــرة	رقمها في مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الصعوبة
1	تحفظ المجتمع من سفر امرأة أو خروجها في وقت متأخر لضرورات العمل.	9	3.87	1.08	77.4	كبيرة
2	تحفظ الأسرة من سفر المرأة أو خروجها في وقت متأخر لضرورات العمل.	10	3.78	1.17	75.6	كبيرة
3	تحفظ المجتمع من عمل المرأة في الاماكن المختلطة.	8	3.46	1.13	69.2	متوسطة
4	يفرض المجتمع على المرأة مجالا أو مجالات معينة للعمل بها.	14	3.42	1.08	68.4	متوسطة
5	محدودية المهن التي يقبل المجتمع عمل المرأة فيها.	6	3.41	1.09	68.2	متوسطة
6	صعوبة تأدية الواجبات الاجتماعية.	13	3.38	1.02	67.6	متوسطة
7	صـــعوبة القيـــام بالواجبـــات المنزلية.	1	3.27	0.95	65.4	متوسطة
8	صعوبة تأمين الأطفال خلال وقت العمل.	12	3.07	1.19	61.4	متوسطة
9	المنافسة غير العادلة بين الرجل والمرأة على الوظيفة والترقية.	7	3.05	1.26	61.0	متوسطة
10	نظرة المجتمع الدونية للمرأة	11	2.94	1.22	58.8	قليلة

	كأنها دون منزلة الرجل.					
11	صعوبة التوفيق بين البيت والعمل.	2	2.81	1.03	56.2	قليلة
12	صعوبة التنقل بين المنزل ومكان العمل.	5	2.61	1.36	52.2	قليلة
13	نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة.	4	2.11	1.09	42.2	قليلة جداً
14	نظرة الأسرة السلبية لعمل المرأة.	3	1.81	1.06	36.2	قليلة جداً
الدرجة الكلية لمجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية			**3.07**	**0.62**	**61.4**	**متوسطة**

يتضح من الجدول (14) أن درجة مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.07)، ونسبة مئوية بلغت (61.4)، وتراوحت الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين (36.2%)، و(77.4%).

2. ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الادارية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات النساء العاملات على فقرات الاستبانة في مجال الصعوبات الإدارية مرتبة تنازلياً حسب درجة الصعوبة، و يبين الجدول (15) نتائج الإجابة عن السؤال.

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات الإدارية مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

م	الفقرة	رقمها في مجال الصعوبات الإدارية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الصعوبة
1	تحفظ الرجال من تقبل المرأة كرئيس في العمل.	5	3.80	1.11	76.0	كبيرة
2	اعتماد العلاقة الشخصية والمحسوبية في الترقيات والمكافآت وغالبا ما تكون ضد المرأة.	6	3.37	1.23	67.4	متوسطة

3	يؤثر موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل في المرأة سلباً من ناحية تطورها مهنيا.	3	3.26	1.07	65.2	متوسطة
4	طول ساعات دوام المرأة في العمل.	4	3.25	1.10	65.0	متوسطة
5	معظم الدورات تعقد في أماكن بعيدة عن سكن المرأة مما يعيق حضورها.	10	3.18	1.09	63.6	متوسطة
6	تأخر المرأة عن العمل بسبب التزاماتها البيتية أو بسبب طبيعة المرأة الصحية.	11	2.85	1.14	57.0	قليلة
7	قلة وضوح الوصف الوظيفي والطلب من المرأة القيام بأعمال خارجة عن طبيعة وظيفتها.	7	2.81	1.15	56.2	قليلة
8	قلة تقدير الزملاء لجهود المرأة في العمل.	2	2.55	1.09	51.0	قليلة
9	اقتصار الترشيح للدورات على الرجال.	12	2.51	1.26	50.2	قليلة
10	التمييز في التعامل داخل العمل بين الرجال والنساء.	9	2.39	1.18	47.8	قليلة جداً
11	تعرض المرأة لمعاملة سيئة داخل العمل.	1	2.39	1.08	47.8	قليلة جداً
12	التحرش الجنسي بالمرأة في مكان العمل.	8	1.57	0.94	31.4	قليلة جداً
الدرجة الكلية لمجال الصعوبات الإدارية			**2.82**	**0.65**	**56.4**	**قليلة**

يتضح من الجدول (16) أن درجة مجال الصعوبات الإدارية جاءت قليلة، وبمتوسط حسابي (2.82)، ونسبة مئوية بلغت (56.4)، وتراوحت الصعوبات الإدارية بين (31.4%)، و(76.0%).

3.ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية السياسية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات النساء العاملات على فقرات الاستبانة في مجال الصعوبات السياسية مرتبة تنازلياً حسب درجة الصعوبة، ويبين الجدول (16) نتائج الإجابة عن السؤال.

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات السياسية مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

م	الفقـــــرة	رقمها في مجال الصعوبات السياسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الصعوبة
1	الوضع الساسي العام الناجم عن الاحتلال (الحواجز، اغلاقات) واجبار المرأة على الوصول إلى مكان العمل.	3	3.75	1.03	75.0	كبيرة
2	تقلص هامش الحرية والخوف يجعل المرأة أقل قدرة على المطالبة بحقوقها.	11	3.52	1.13	70.4	كبيرة
3	تتحمل المرأة مسؤولية عدم المبادرة بانشاء تنظيم مهني للحماية والمطالبة بحقوقها.	12	3.51	1.12	70.2	كبيرة
4	نظرة المجتمع للمرأة التي تشترك في النشاطات السياسية نظرة سلبية.	8	3.49	1.12	69.8	متوسطة
5	قلة وجود مؤسسات مدنية فاعلة تعزز من مكانة المرأة وفي حال وجودها عدم مقدرتها على المساهمة في تعزيز مكانة المرأة.	6	3.47	1.04	69.4	متوسطة
6	ضعف تمثيل المرأة في المناصب العليا للنظام السياسي مما يصعب وصولها إلى مناصب قيادية عليا.	1	3.44	1.17	68.8	متوسطة
7	دور السلطة ضعيف في اتخاذ إجراءات من شأنها تعزيز مكانة المرأة ودورها.	7	3.44	1.14	68.8	متوسطة
8	غياب الديمقراطية والانتخابات والنقابات والاتحادات أثر سلبا في دور المرأة العاملة.	10	3.40	1.18	68.0	متوسطة
9	المرأة غير المنتمية تنظيميا (للحزب الحاكم) تقل فرص تطورها الوظيفي.	4	3.35	1.24	67.0	متوسطة
10	ضعف دعم الأحزاب السياسية والفصائل الفلسطينية لتطور المرأة إداريا.	2	3.31	1.13	66.2	متوسطة
11	نقص دور الجامعات الفلسطينية في بلورة شخصية الفتاة للمشاركة في الحياة السياسية العامة.	9	3.23	1.17	64.6	متوسطة
12	اخفاق النظام التربوي في تطوير شخصية الفتاة للمشاركة في الحياة العامة.	5	3.21	1.10	64.2	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال الصعوبات السياسية			**3.43**	**0.74**	**68.6**	متوسطة

يتضح من الجدول (16) أن درجة مجال الصعوبات السياسية جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.43)، ونسبة مئوية بلغت (68.6)، وتراوحت الصعوبات السياسية بين (62.2%)، و(75.0%).

4. ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية القانونية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، حسبت المتوسطات والنسب المئوية لاستجابات النساء العاملات على فقرات الاستبانة في مجال الصعوبات القانونية مرتبة تنازلياً حسب درجة الصعوبة، و يبين الجدول (17) نتائج الإجابة عن السؤال.

الجدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الصعوبات القانونية مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي للفقرة

م	الفقـــرة	رقمها في مجال الصعوبات القانونية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الصعوبة
1	التمييز ضد المرأة في القانون بشأن علاوة الأبناء.	9	4.23	1.09	84.6	كبيرة جداً
2	قلة القوانين والتشريعات بخصوص الحوافز المشجعة على عمل المرأة.	8	3.85	1.02	77.0	كبيرة
3	التطبيقات غير الدقيقة للقوانين والتشريعات تشكل عائقا أمام تطور المرأة.	4	3.69	1.08	73.8	كبيرة
4	عدم المساواة بين الرجل والمرأة في الخصومات مثل (ضريبة الدخل، الإيجار، تعليم الأولاد).	1	3.69	1.35	73.8	كبيرة
5	قلة مراعاة القوانين لدور المرأة الاجتماعي وخصوصا ما يتعلق باجازات الأمومة والعناية بالأطفال.	2	3.68	1.23	73.6	كبيرة
6	الموازنة العامة لا تتضمن بندا لتنمية المرأة في المجتمع الفلسطيني والحياة العامة.	6	3.67	1.13	73.4	كبيرة

7	ضعف الثقة بالقضاء والانصاف يدفع المرأة للسكوت وعدم الشكوى.	12	3.65	1.22	73.0	كبيرة
8	ضعف آليات الرقابة زاد حجم الصعوبات التي تواجهها المرأة.	10	3.65	1.08	73.0	كبيرة
9	ضعف التنظيم للحركة النسوية يؤثر سلبا في تطور المرأة وظيفيا واجتماعيا.	5	3.65	1.07	73.0	كبيرة
10	ضعف برامج التأهيل والتدريب والتثقيف للمرأة في المجتمع، يحول دون وصول معرفة المرأة بحقوقها وواجباتها، ودورها في المؤسسات العامة.	7	3.64	1.08	72.8	كبيرة
11	خلو القوانين والتشريعات الفلسطينية من نصوص للكوتا النسائية لضمان حصة مضمونة يحول دون وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا.	3	3.41	1.25	68.2	متوسطة
12	تعسف المديرين والمسؤولين باستخدام الصلاحيات يوجه عادة ضد المرأة.	11	3.25	1.24	65.0	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال الصعوبات القانونية			**3.67**	**0.80**	**73.4**	**كبيرة**

يتضح من الجدول (17) أن درجة مجال الصعوبات القانونية جاءت كبيرة، وبمتوسط حسابي (3.67)، ونسبة مئوية بلغت (73.4)، وتراوحت الصعوبات القانونية بين (63.0%)، و(84.6%). وقد جاءت المجالات الأربع مرتبة تنازلياً من حيث درجة الصعوبة كما يوضح الجدول (18).

الجدول (18) مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، مرتبة تنازلياً حسب درجة الصعوبة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الصعوبة
1	الصعوبات القانونية.	3.67	0.80	73.4	كبيرة
2	الصعوبات السياسية.	3.43	0.74	68.6	متوسطة
3	الصعوبات الاجتماعية والأسرية.	3.07	0.62	61.4	متوسطة
4	الصعوبات الإدارية.	2.83	0.65	56.6	قليلة
الدرجة الكلية		**3.24**	**0.54**	**64.8**	**متوسطة**

يتضح من الجدول (18) أن درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.24)، ونسبة مئوية (64.8)، وأن درجة القيام بالمهام وفقاً لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين النسب المئوية (56.6) و (73.4).

5. ما هو الأثر النسبي لكل فئة/ موضوع تشكل/ يشكل معيقا أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفياً؟.

ولتقدير درجة تأثير الصعوبات، ذكرت (15) صعوبة أو إعاقة محتملة، وطُلب الى أفراد العينة إعطاء تقدير بنسبة مئوية لكل صعوبة على أن يكون أدنى تقدير "صفر%"، وأعلى تقدير 10%، والجدول (19) يبين الصعوبات المحتملة، وتقدير النسبة المئوية لدرجة تأثيرها مرتبة ترتيبا تنازليا.

الجدول (19) الصعوبات المحتملة لعمل المرأة، وتقدير النسبة المئوية لأثر كل منها، مرتبة تنازليا وفق النسبة المئوية للتقدير

الرقم	الصعـــوبة	التقدير بالنسبة المئوية %
1	المحسوبية والواسطة	7.65
2	الاحتلال	7.11
3	الحواجز في الانتفاضة	6.98
4	القوانين والتشريعات	5.88
5	عدم توفر آليات للمحاسبة والمراقبة	5.74
6	غياب الحرية والديمقراطية	5.74
7	الأطفال	5.51
8	الرؤساء	5.41
9	التنظيمات السياسية والفصائل الفلسطينية	4.92
10	الأسرة	4.83
11	المجتمع	4.82
12	الزوج	4.48
13	المرؤوسين	4.18
14	الزملاء	4.09
15	الأطر المدنية/ الأطر النسوية	4.08

يتضح من الجدول (19) أن المحسوبية والواسطة، هما أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، وتلاها الاحتلال، والحواجز في الانتفاضة، فيما كانت الأطر المدنية والأطر النسوية هي أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

نصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغيرات مجالات الدراسة الاتية: (الأسرية, والاجتماعية, والادارية, والسياسية, والقانونية).

ولفحص الفرضية الأولى، أُستخدم اختبار تحليل التباين متعدد القياسات المتكرر Repeated Measured Design والإحصائي ولكس لامبدا Wilk's Lambda، ويبين الجدول (20) نتائج فحص الفرضية الأولى.

الجدول (20) نتائج استخدام اختبار تحليـل التبـاين متعـدد القياسـات المتكـرر Repeated Measured Design والإحصائي Wilk's Lambda، لفحص دلالة الفروق بـين مجـالات الدراسة

قيمة ولكس لامبدا	قيمة F	درجات حرية البسط	درجات حرية المقام	مستوى الدلالة
0.443	229.555	3	547	*0.0001

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائـج الجدول (20) إلى وجـود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالـة (α= 0.05) بين الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، ولمعرفة لصالح أي المجالات تعود هذه الفروق، أُستخدم اختبار سيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات المجالات، ويبين الجدول (21) نتائج اختبار سيداك Sidak.

الجدول (21) نتائج استخدام اختبار سيداك Sidak للمقارنات البعدية بين متوسطات مجالات أداة الدراسة

المجـــال	الصعوبات الاجتماعية والأسرية	الصعوبات الإدارية	الصعوبات السياسية	الصعوبات القانونية
الصعوبات الاجتماعية والأسرية		0.242 *	-0.358 *	-0.600 *
الصعوبات الإدارية			-0.600 *	-0.842 *
الصعوبات السياسية				-0.242 *
الصعوبات القانونية				

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (21) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، ولصالح الصعوبات الاجتماعية والأسرية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، ولصالح الصعوبات السياسية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات القانونية، ولصالح الصعوبات القانونية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، ولصالح الصعوبات السياسية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، ولصالح الصعوبات القانونية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) بين مجالي الصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، ولصالح الصعوبات القانونية.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة، ويبين الجدول (23) نتائج فحص الفرضية الثانية.

الجدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة

المؤسسة / المجالات	وزارة التربية والتعليم (ن=386)		وزارة الصحة (ن=74)		وزارات أخرى (ن=90)	
	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.09	0.62	2.92	0.64	3.11	0.59
الصعوبات الإدارية	2.78	0.64	2.88	0.65	3.00	0.65
الصعوبات السياسية	3.40	0.74	3.53	0.67	3.54	0.78
الصعوبات القانونية	3.64	0.82	3.72	0.68	3.75	0.82
الدرجة الكلية	**3.22**	**0.54**	**3.25**	**0.52**	**3.32**	**0.55**

الجدول (23) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	بين المجموعات	1.839	2	0.920	2.405	0.091
	خلال المجموعات	209.130	547	0.382		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	بين المجموعات	3.891	2	1.945	4.724	*0.009
	خلال المجموعات	225.281	547	0.412		

	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	بين المجموعات	1.094	2	0.547	1.003	0.367
	خلال المجموعات	298.236	547	0.545		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	1.178	2	0.589	0.918	0.400
	خلال المجموعات	350.836	547	0.641		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.746	2	0.373	1.272	0.281
	خلال المجموعات	160.504	547	0.293		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (23) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولمعرفة لصالح أية مؤسسة تعود الفروق، أُستخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجدول (24) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجدول (24) نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة في الصعوبات الإدارية

المؤسسة	وزارات أخرى	وزارة الصحة	وزارة التربية والتعليم
وزارة التربية والتعليم	− 0.2228 *	− 0.1068	
وزارة الصحة	− 0.1160		
وزارات أخرى			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (24) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين وزارة التربية والتعليم، ووزارات أخرى، ولصالح الوزارات الأخرى.

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (25) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة، ويبين الجدول (26) نتائج فحص الفرضية الثالثة.

الجدول (25) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة

الحالة الاجتماعية / المجالات	عزباء (ن=145)		متزوجة (ن=391)		مطلقة (ن=7)		أرملة (ن=7)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.01	0.59	3.10	0.63	3.07	0.57	2.72	0.69
الصعوبات الإدارية	2.88	0.67	2.80	0.64	3.17	0.54	2.79	0.75
الصعوبات السياسية	3.39	0.83	3.43	0.71	3.56	0.56	3.63	0.63
الصعوبات القانونية	3.58	0.82	3.70	0.79	3.57	0.75	3.77	0.85
الدرجة الكلية	**3.21**	**0.56**	**3.25**	**0.53**	**3.33**	**0.50**	**3.21**	**0.59**

الجدول (26) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير الحالة الاجتماعية المرأة العاملة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	1.664	3	0.555	1.447	0.228
	خلال المجموعات	209.305	546	0.383		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	1.545	3	0.515	1.235	0.296
	خلال المجموعات	227.627	546	0.417		
	المجموع	229.172	549			

الصعوبات السياسية	**بين المجموعات**	0.548	3	0.183	0.334	0.801
	خلال المجموعات	298.781	546	0.547		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	**بين المجموعات**	1.659	3	0.553	0.862	0.461
	خلال المجموعات	350.355	546	0.642		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	0.248	3	0.082	0.280	0.840
	خلال المجموعات	161.002	546	0.295		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (26) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة.

4.النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد الأبناء.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (27) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد أبناء المرأة العاملة، ويبين الجدول (28) نتائج فحص الفرضية الرابعة.

الجدول (27) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد أبناء المرأة العاملة

عدد الأبناء / **المجالات**	**لا يوجد (ن=145)**		**1-2 (ن=391)**		**3-4 (ن=7)**		**5 فأكبر (ن=7)**	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	2.99	0.54	3.03	0.63	3.10	0.64	3.17	0.67

الصعوبات الإدارية	2.88	0.65	2.84	0.65	2.82	0.64	2.72	0.64
الصعوبات السياسية	3.42	0.82	3.50	0.70	3.38	0.73	3.42	0.66
الصعوبات القانونية	3.59	0.79	3.69	0.77	3.69	0.84	3.72	0.77
الدرجة الكلية	**3.21**	**0.53**	**3.26**	**0.54**	**3.24**	**0.57**	**3.26**	**0.52**

الجدول (28) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد أبناء المرأة العاملة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	بين المجموعات	2.389	3	0.796	2.084	0.101
	خلال المجموعات	208.580	546	0.382		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	بين المجموعات	1.526	3	0.509	1.220	0.302
	خلال المجموعات	227.646	546	0.417		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	بين المجموعات	1.082	3	0.361	0.661	0.577
	خلال المجموعات	298.247	546	0.546		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	1.513	3	0.504	0.785	0.502
	خلال المجموعات	350.502	546	0.642		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.198	3	0.066	0.224	0.880
	خلال المجموعات	161.051	546	0.295		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (28) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير عدد أبناء المرأة العاملة.

5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة النساء العاملات تعزى لمتغير مكان الإقامة.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان الإقامة، ويبين الجدول (30) نتائج فحص الفرضية الخامسة:

الجدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان الإقامة

مكان الإقامة / المجالات	مدينة (ن=232)		قرية (ن=296)		مخيم (ن=22)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.04	0.56	3.09	0.65	3.04	0.77
الصعوبات الإدارية	2.91	0.62	2.76	0.66	2.85	0.64
الصعوبات السياسية	3.51	0.69	3.36	0.76	3.48	0.85
الصعوبات القانونية	3.69	0.80	3.63	0.81	3.85	0.77
الدرجة الكلية	**3.28**	**0.51**	**3.21**	**0.57**	**3.30**	**0.56**

الجدول (30) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان الإقامة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	0.368	2	0.184	0.478	0.620
	خلال المجموعات	210.601	547	0.385		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	2.877	2	1.438	3.477	*0.032
	خلال المجموعات	226.295	547	0.414		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	**بين المجموعات**	2.717	2	1.359	2.506	0.083
	خلال المجموعات	296.613	547	0.542		

	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	**بين المجموعات**	1.123	2	0.561	0.875	0.417
	خلال المجموعات	350.891	547	0.641		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	0.672	2	0.336	1.144	0.319
	خلال المجموعات	160.578	547	0.294		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (30) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير مكان الإقامة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولمعرفة لصالح أي مكان إقامة تعود الفروق، استخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجدول (31) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجدول (31) نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير مكان الإقامة في الصعوبات الإدارية

مكان الإقامة	**مدينة**	**قرية**	**مخيم**
مدينة		* 0.1484	0.058
قرية			0.090-
مخيم			

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (31) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين المدينة والقرية، ولصالح المدينة.

6. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير مكان العمل.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (32) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان العمل، ويبين الجدول (33) نتائج فحص الفرضية السادسة.

الجدول (32) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان العمل

مكان العمل / المجالات	مدينة (ن=224)		قرية (ن=320)		مخيم (ن=6)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.05	0.60	3.09	0.64	2.67	0.46
الصعوبات الإدارية	2.91	0.63	2.77	0.65	2.83	0.71
الصعوبات السياسية	3.44	0.74	3.41	0.74	3.75	0.59
الصعوبات القانونية	3.72	0.77	3.63	0.82	3.90	0.73
الدرجة الكلية	**3.27**	**0.52**	**3.22**	**0.56**	**3.26**	**0.38**

الجدول (33) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير مكان العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	1.235	2	0.617	1.160	0.201
	خلال المجموعات	209.734	547	0.383		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	2.631	2	1.315	3.176	*0.043
	خلال المجموعات	226.541	547	0.414		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات	**بين المجموعات**	0.738	2	0.369	0.676	0.509

السياسية	خلال المجموعات	298.592	547	0.546		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	1.444	2	0.722		
	خلال المجموعات	350.570	547	0.641	1.127	0.325
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.343	2	0.172		
	خلال المجموعات	160.907	547	0.294	0.583	0.558
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (33) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير مكان العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولمعرفة لصالح أي مكان عمل تعود الفروق، أُستخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجدول (34) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجدول (34) نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير مكان العمل في الصعوبات الإدارية

مكان العمل	**مدينة**	**قرية**	**مخيم**
مدينة		* 0.1413	0.077
قرية			− 0.064
مخيم			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (34) إلى:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α = 0.05) في الصعوبات الإدارية بين المدينة والقرية، ولصالح المدينة.

7. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير العمر.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (35) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير العمر، ويبين الجدول (36) نتائج فحص الفرضية السابعة.

الجدول (35) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير العمر

العمر / المجالات	أقل من 25 (ن=48)		من 25- 32 (ن=197)		من 32-39 (ن=127)		من 39- 46 (ن=7)		46 فأكثر (ن=70)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.00	0.59	3.11	0.63	2.99	0.64	3.07	0.57	3.14	0.62
الصعوبات الإدارية	2.75	0.70	2.93	0.58	2.73	0.73	2.78	0.64	2.85	0.60
الصعوبات السياسية	3.53	0.84	3.46	0.67	3.24	0.89	3.56	0.64	3.41	0.64
الصعوبات القانونية	3.59	0.84	3.68	0.79	3.62	0.91	3.73	0.72	3.70	0.73
الدرجة الكلية	**3.21**	**0.55**	**3.29**	**0.51**	**3.14**	**0.64**	**3.28**	**0.48**	**3.27**	**0.48**

الجدول (36) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات	**بين المجموعات**	1.644	4	0.411	1.070	0.370

الاجتماعية والأسرية	**خلال المجموعات**	209.324	545	0.384		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	3.722	4	0.930	2.249	0.063
	خلال المجموعات	225.450	545	0.414		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	**بين المجموعات**	6.929	4	1.732	3.229	*0.012
	خلال المجموعات	292.401	545	0.537		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	**بين المجموعات**	1.140	4	0.285	0.443	0.778
	خلال المجموعات	350.875	545	0.644		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	1.914	4	0.479	1.637	0.163
	خلال المجموعات	159.335	545	0.292		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (36) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير العمر، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات السياسية، ولمعرفة لصالح أية فئة عمر تعود الفروق، استخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجدول (37) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجدول (37) نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير العمر في الصعوبات السياسية

العمر	**أقل من 25**	**من 25-32**	**من 32-39**	**من 39-46**	**46 فأكثر**
أقل من 25		0.073	0.2891	-0.027	0.1217
من 25- أقل من 32			0.2164	-0.099	0.049
من 32-أقل من 39				**-0.3157 ***	**-0.1674**
من 39- أقل من 46					0.1483
46 فأكثر					

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (37) إلى:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة العمر (32–39)، وفئة العمر (39–46) ولصالح فئة العمر (39–46).

8. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير التحصيل العلمي.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (38) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير التحصيل العلمي، ويبين الجدول (39) نتائج فحص الفرضية الثامنة.

الجدول (38) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير التحصيل العلمي

التحصيل العلمي / **المجالات**	**توجيهي فأقل (ن=10)**		**دبلوم (ن=176)**		**بكالوريوس ودبلوم عال (ن=340)**		**ماجستير ودكتوراه (ن=24)**	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.42	0.55	3.10	0.61	3.04	0.62	3.15	0.69
الصعوبات الإدارية	2.85	0.73	2.81	0.59	2.82	0.67	2.97	0.60
الصعوبات السياسية	3.63	0.65	3.42	0.63	3.42	0.79	3.52	0.73
الصعوبات القانونية	3.41	0.92	3.76	0.69	3.63	0.83	3.62	1.00
الدرجة الكلية	**3.33**	**0.61**	**3.27**	**0.46**	**3.22**	**0.58**	**3.31**	**0.57**

الجدول (39) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير التحصيل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	بين المجموعات	1.947	3	0.649	1.696	0.167
	خلال المجموعات	209.021	546	0.383		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	بين المجموعات	0.523	3	0.174	0.416	0.742
	خلال المجموعات	228.649	546	0.419		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	بين المجموعات	0.614	3	0.205	0.374	0.772
	خلال المجموعات	298.716	546	0.547		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	2.586	3	0.862	1.347	0.258
	خلال المجموعات	349.428	546	0.640		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.448	3	0.149	0.507	0.677
	خلال المجموعات	160.802	546	0.295		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (39) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير التحصيل العلمي.

9. النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير دوافع العمل.

ولفحص الفرضية، أُستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (40) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير دوافع العمل، ويبين الجدول (41) نتائج فحص الفرضية التاسعة.

الجدول (40) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير دوافع العمل

دوافع العمل / المجالات	حاجة اقتصادية (ن=189)		حاجة اجتماعية (ن=56)		حاجة شخصية (ن=228)		شغل وقت الفراغ (ن=16)		أخرى (ن=61)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.23	0.61	2.99	0.65	3.00	0.61	3.20	0.73	2.88	0.54
الصعوبات الإدارية	2.91	0.61	2.75	0.73	2.79	0.64	2.87	0.80	2.78	0.65
الصعوبات السياسية	3.55	0.69	3.32	0.72	3.42	0.73	3.00	1.01	3.30	0.80
الصعوبات القانونية	3.74	0.79	3.68	0.81	3.62	0.81	3.59	0.80	3.63	0.76
الدرجة الكلية	**3.35**	**0.48**	**3.18**	**0.57**	**3.20**	**0.58**	**3.17**	**0.69**	**3.14**	**0.55**

الجدول (41) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير دوافع العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	8.857	4	2.214	5.971	*0.0001
	خلال المجموعات	202.112	545	0.371		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	1.995	4	0.449	1.196	0.311
	خلال المجموعات	227.177	545	0.417		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	**بين المجموعات**	7.188	4	1.797	3.353	*0.010
	خلال المجموعات	292.141	545	0.536		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	**بين المجموعات**	1.804	4	0.451	0.702	0.591
	خلال المجموعات	350.210	545	0.643		
	المجموع	352.014	549			

الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	3.688	4	0.922	3.189	*0.013
	خلال المجموعات	157.562	545	0.289		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (41) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالي الصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، تُعزى لمتغير دوافع العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والدرجة الكلية، ولمعرفة لصالح أية فئة متغير دوافع العمل تعود الفروق في الصعوبات الاجتماعية والأسرية, استخدم اختبار شيفيه للمقارنة البعدية Scheffe Post Hoc Test، والجدول (42) يبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات الاجتماعية والأسرية.

الجدول (42) نتائج استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات الاجتماعية والأسرية

دوافع العمل	**حاجة اقتصادية**	**حاجة اجتماعية**	**حاجة شخصية**	**شغل وقت الفراغ**	**أخرى**
حاجة اقتصادية		0.2400	*0.2295	0.024	*0.3527
حاجة اجتماعية			−0.011	−0.2156	0.1127
حاجة شخصية				−0.2050	0.1233
شغل وقت الفراغ					0.3283
أخرى					

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (42) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجة شخصية ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجات أخرى ولصالح فئة حاجة اقتصادية.

ولمعرفة لصالح أية فئة متغير دوافع العمل تعود الفروق في الصعوبات السياسية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (43) يبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات السياسية.

الجدول (43) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات السياسية

دوافع العمل	حاجة اقتصادية	حاجة اجتماعية	حاجة شخصية	شغل وقت الفراغ	أخرى
حاجة اقتصادية		0.2232 *	0.1299	0.5476 *	0.2430 *
حاجة اجتماعية			- 0.093	0.3244	0.019
حاجة شخصية				0.4178 *	0.1131
شغل وقت الفراغ					- 0.3046
أخرى					

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (43) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجة اجتماعية، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة شغل وقت الفراغ، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجات أخرى، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة شخصية، وفئة شغل وقت الفراغ، ولصالح فئة حاجة شخصية.

ولمعرفة لصالح أي فئة متغير دوافع العمل تعود الفروق في الدرجة الكلية للصعوبات، أُستخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (44) يبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير دوافع العمل في الدرجة الكلية للصعوبات.

الجـــدول (44) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغيـــر دوافـــع العمل في الدرجة الكلية للصعوبات

دوافع العمل	حاجة اقتصادية	حاجة اجتماعية	حاجة شخصية	شغل وقت الفراغ	أخرى
حاجة اقتصادية		* 0.1726	* 0.1532	0.1848	* 0.2146
حاجة اجتماعية			0.019 -	0.012	0.042
حاجة شخصية				0.032	0.061
شغل وقت الفراغ					0.030
أخرى					

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (44) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجة اجتماعية، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجة شخصية، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجات أخرى، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.

10. النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير المحافظة.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (45) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير المحافظة، ويبين الجدول (46) نتائج فحص الفرضية العاشرة.

الجدول (45) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئـــات متغيـــر المحافظة

المحافظة / المجالات	جنين (ن=131)		طوباس (ن=25)		طولكرم (ن=85)		قلقيلية (ن=62)		نابلس (ن= 191)		سلفيت (ن= 56)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.12	0.73	3.04	0.51	3.02	0.58	2.97	0.57	3.02	0.60	3.32	0.53
الصعوبات الإدارية	2.79	0.66	2.57	0.65	2.96	0.60	2.72	0.52	2.82	0.65	2.97	0.75
الصعوبات السياسية	3.52	0.74	3.08	0.89	3.36	0.74	3.48	0.64	3.42	0.76	3.44	0.68
الصعوبات القانونية	3.84	0.78	3.20	0.99	3.70	0.81	3.57	0.75	3.62	0.79	3.70	0.73
الدرجة الكلية	**3.31**	**0.57**	**2.97**	**0.63**	**3.25**	**0.52**	**3.18**	**0.43**	**3.21**	**0.55**	**3.36**	**0.51**

الجدول (46) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير المحافظة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	5.344	5	1.069	2.827	0.016 *
	خلال المجموعات	205.625	544	0.378		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	**بين المجموعات**	5.153	5	1.031	2.503	0.030 *
	خلال المجموعات	224.019	544	0.412		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	**بين المجموعات**	4.639	5	0.928	1.713	0.130
	خلال المجموعات	294.690	544	0.542		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	**بين المجموعات**	10.287	5	2.057	3.275	0.006 *
	خلال المجموعات	341.727	544	0.628		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة	**بين المجموعات**	3.555	5	0.711	2.453	0.033 *

الكلية	**خلال المجموعات**	157.694	544	0.290		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (46) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجال الصعوبات السياسية، تُعزى لمتغير المحافظة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، ولمعرفة لصالح أية فئة متغير المحافظة تعود الفروق في الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجداول (47)، (48)، (49)، (50) تبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير المحافظة في مجالات الصعوبات التي ظهرت بها فروق دالة إحصائياً.

الجدول (47) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات الاجتماعية والأسرية

المحافظة	**جنين**	**طوباس**	**طولكرم**	**قلقيلية**	**نابلس**	**سلفيت**
جنين		0.081	0.1061	0.1583	0.1028	- 0.1989 *
طوباس			0.025	0.077	0.022	- 0.2798
طولكرم				0.052	- 0.033	- 0.3051 *
قلقيلية					- 0.055	- 0.3573 *
نابلس						- 0.3018 *
سلفيت						

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (47) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين جنين، وسلفيت، ولصالح سلفيت.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين طولكرم، وسلفيت، ولصالح سلفيت.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين قلقيلية، وسلفيت ولصالح سلفيت.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين نابلس، وسلفيت ولصالح سلفيت.

الجدول (48) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات الإدارية

المحافظة	جنين	طوباس	طولكرم	قلقيلية	نابلس	سلفيت
جنين		0.2285	−0.1627	0.077	−0.026	−0.1736
طوباس			−0.3912 *	−0.1511	−0.2549	−0.4021 *
طولكرم				0.2410 *	0.1363	−0.011
قلقيلية					−0.1038	−0.2510 *
نابلس						−0.1472
سلفيت						

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (48) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين طوباس، وطولكرم، ولصالح طولكرم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين طوباس، وسلفيت، ولصالح سلفيت.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين طولكرم، وقلقيلية، ولصالح طولكرم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الإدارية بين قلقيلية، وسلفيت، ولصالح سلفيت.

الجدول (49) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الصعوبات القانونية

المحافظة	جنين	طوباس	طولكرم	قلقيلية	نابلس	سلفيت
جنين		*0.6365	0.1316	* 0.2612	* 0.2130	0.1341
طوباس			- 0.5049 *	-0.3753*	-0.4235*	-0.5024*
طولكرم				0.1296	0.081	0.0252
قلقيلية					- 0.048	-0.1271
نابلس						- 0.079
سلفيت						

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (49) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين جنين، وطوباس، ولصالح جنين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين جنين، وقلقيلية، ولصالح جنين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين جنين، ونابلس، ولصالح جنين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين طوباس، وطولكرم، ولصالح طولكرم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين طوباس، وقلقيلية، ولصالح قلقيلية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين طوباس، ونابلس، ولصالح نابلس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات القانونية بين طوباس، وسلفيت، ولصالح سلفيت.

الجدول (50) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير المحافظة في الدرجة الكلية للصعوبات

المحافظة	**جنين**	**طوباس**	**طولكرم**	**قلقيلية**	**نابلس**	**سلفيت**
جنين		0.3355 *	0.059	0.1342	0.097	0.045 −
طوباس			0.2763− *	0.2013 −	0.2383 − *	0.3809 − *
طولكرم				0.075	0.038	0.1045 −
قلقيلية					0.037 −	0.1796 −
نابلس						0.1426 −
سلفيت						

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (50) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات بين جنين، وطوباس، ولصالح جنين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات بين طوباس، وطولكرم، ولصالح طولكرم.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات بين طوباس، ونابلس، ولصالح نابلس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات بين طوباس، وسلفيت، ولصالح سلفيت.

11. النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشرة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير عدد سنوات العمل.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (51) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل، ويبين الجدول (52) نتائج فحص الفرضية الحادية عشرة.

الجدول (51) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل / المجالات	1-5 سنوات (ن = 244)		6-11 سنة (ن=144)		12- 15 سنة (ن=64)		أكثر من 15 (ن=98)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.14	0.62	2.99	0.62	2.94	0.60	3.09	0.62
الصعوبات الإدارية	2.86	0.63	2.78	0.68	2.75	0.67	2.85	0.62
الصعوبات السياسية	3.45	0.77	3.35	0.72	3.39	0.74	3.52	0.69
الصعوبات القانونية	3.62	0.87	3.68	0.75	3.68	0.77	3.75	0.71
الدرجة الكلية	**3.26**	**0.56**	**3.19**	**0.55**	**3.18**	**0.53**	**3.29**	**0.49**

الجدول (52) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير عدد سنوات العمل

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	بين المجموعات	3.016	3	1.005	2.640	*0.049
	خلال المجموعات	207.952	546	0.381		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات الإدارية	بين المجموعات	1.089	3	0.363	0.869	0.457
	خلال المجموعات	228.083	546	0.418		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	بين المجموعات	1.871	3	0.624	1.145	0.331
	خلال المجموعات	297.459	546	0.545		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	1.328	3	0.443	0.689	0.559
	خلال المجموعات	350.686	546	0.642		
	المجموع	352.014	549			

الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.979	3	0.326	1.111	0.344
	خلال المجموعات	160.271	546	0.294		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (52) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية للصعوبات، تُعزى لمتغير عدد سنوات العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، ولمعرفة لصالح أية فئة من فئات عدد سنوات العمل تعود الفروق في الصعوبات الاجتماعية والأسرية، أُستخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (53) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجدول (53) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير عدد سنوات العمل في الصعوبات الاجتماعية والأسرية

عدد سنوات العمل	1-5 سنوات	6-11 سنوات	12-15 سنة	أكثر من 15 سنة
5 -1		*0.1446	*0.1917	0.043
11-6			0.047	0.1019-
15-12				- 0.1491
أكثر من 15				

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (53) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة عدد سنوات العمل 1-5 سنوات، وفئة عدد سنوات العمل 6-11 سنوات، ولصالح فئة عدد سنوات العمل 1-5 سنوات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة عدد سنوات العمل 1-5 سنوات، وفئة عدد سنوات العمل 12-15 سنة، ولصالح فئة عدد سنوات العمل 1-5 سنوات.

12. **النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشرة:**

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري.

ولفحص الفرضية، استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، ويبين الجدول (54) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مقدار الدخل الشهري، ويبين الجدول (55) نتائج فحص الفرضية الثانية عشرة.

الجدول (54) لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وفق فئات متغير مقدار الدخل الشهري

مقدار الدخل الشهري / المجالات	800–1200 (ن=72)		1201–1800 (ن=310)		1801–2500 (ن=107)		2501–3500 (ن=48)		3501 فأكثر (ن= 13)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	3.18	0.56	3.06	0.65	3.07	0.59	3.06	0.61	2.85	0.51
الصعوبات الإدارية	2.88	0.65	2.78	0.64	2.89	0.64	2.91	0.69	2.81	0.64
الصعوبات السياسية	3.60	0.73	3.38	0.73	3.43	0.79	3.57	0.62	3.10	0.72
الصعوبات القانونية	3.67	0.82	3.66	0.82	3.68	0.79	3.87	0.72	3.22	0.62
الدرجة الكلية	**3.33**	**0.52**	**3.21**	**0.55**	**3.26**	**0.54**	**3.34**	**0.51**	**2.99**	**0.47**

الجدول (55) نتائج استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لفحص دلالة الفروق في مجالات الدراسة وفق فئات متغير الدخل الشهري

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الصعوبات الاجتماعية والأسرية	**بين المجموعات**	1.544	4	0.386	1.005	0.404
	خلال المجموعات	209.424	545	0.384		
	المجموع	210.969	549			
الصعوبات	**بين المجموعات**	1.506	4	0.377	0.901	0.463

الإدارية	خلال المجموعات	227.666	545	0.418		
	المجموع	229.172	549			
الصعوبات السياسية	بين المجموعات	5.234	4	1.308	2.425	0.047*
	خلال المجموعات	294.096	545	0.540		
	المجموع	299.330	549			
الصعوبات القانونية	بين المجموعات	4.682	4	1.170	1.836	0.120
	خلال المجموعات	347.333	545	0.637		
	المجموع	352.014	549			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.091	4	0.523	1.790	0.129
	خلال المجموعات	159.158	545	0.292		
	المجموع	161.250	549			

* دال إحصائياً عند مستوى (α= 0.05)

تشير نتائج الجدول (55) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، تُعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات السياسية، ولمعرفة لصالح أية فئة مقدار الدخل الشهري تعود الفروق في الصعوبات السياسية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (56) يبين نتائج المقارنة البعدية.

الجــدول (56) نتائج استخدام اختبار LSD للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغيــر مقــدار الدخل الشهري في الصعوبات السياسية

مقدار الدخل الشهري	1200-800	1800-1201	2500-1801	3500-2501	3501 فأكثر
1200-800		0.2228*	0.1712	0.034	0.4993*
1800-1201			-0.052	-0.1887	0.2765
2500-1801				-0.1370	0.2381
3500-2501					0.4651*
3501 فأكثر					

* دال إحصائياً عند مستوى (α = 0.05)

تشير نتائج الجدول (56) إلى:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة الدخل الشهري 800−1200، وفئة الدخل الشهري 1201−1800، ولصالح فئة الدخل الشهري 800−1200.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة الدخل الشهري 800−1200، وفئة الدخل الشهري 3501 فأكثر، ولصالح فئة الدخل الشهري 800−1200.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α= 0.05) في الصعوبات السياسية بين فئة الدخل الشهري 2501−3500، وفئة الدخل الشهري 3501 فأكثر، ولصالح فئة الدخل الشهري 2501−3500.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

- أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
- ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
- ثالثا: استجابات عينة الدؤاسة على السؤال المفتوح

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة، والتي هدفت التعرف الى الصعوبات (الاجتماعية الاسرية، والادارية، والسياسية، والقانونية) التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات، كما سعت الدراسة إلى تحديد أثر متغيرات الدراسة الاحد عشر التي شملتها الدراسة بهدف تقديم توصيات تقدر أهداف الدراسة، ورفع التوصيات إلى الجهات ذات العلاقة لوضع سياسيات وصياغتها كي تخفف من حجم المعاناة التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام.

أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة: (الأول والثاني والثالث والرابع والخامس)

1- ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟

2- ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الادارية ؟

3- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية السياسية ؟

4- ما درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية القانونية؟

5- ما هو الأثر النسبي لكل فئة/ موضوع تشكل/ يشكل معيقا أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفياً؟.

وللإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث والرابع استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال من مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية, ونتائج الجداول (14)، و(15)،

و(16)، و(17) تبين تلك الصعوبات، فيما يبين الجدول (18) ترتيب مجالات الصعوبات والدرجة الكلية للصعوبات, مرتبة ترتيبا تنازليا حسب درجة الصعوبة الأكبر.

ويتضح من الجدول (18) أن درجة الصعوبة على مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيبا تنازليا كما يلي (الصعوبات القانونية، فالصعوبات السياسية، فالصعوبات الاجتماعية والأسرية، فالصعوبات الادارية) حيث بلغت النسب المئوية للاستجابة عليها(73.4%, 68.6%, 61.4%, 56.6%) فيما بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للصعوبات (64.8%) وبذلك تكون درجة الصعوبة على مجالات الدراسة متوسطة.

مما سبق, نلاحظ أن مجال الصعوبات القانونية احتل المرتبة الأولى على مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام, حيث شمل الفقرات (1-12). وبلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (73.4%) وهي بدرجة صعوبة كبيرة.

ويتضح من الجدول رقم (17) ان درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات كانت كبيرة جدا للفقرة (9)، حيث كانت أعلى نسبة مئوية للاستجابة عليها (84.6%)، وكبيرة للفقرات (1، 2، 4، 5، 6، 8، 10، 12) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (77.0%-72.8%)، ومتوسطة للفقرات (11،3) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (68.2%-63.0%)، وقد بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للمجال (73.4%)، وهي بدرجة صعوبة كبيرة.

وتعتقد الباحثة أن السبب في ذلك يعود الى شعور المرأة في الوزارات كافة بعدم انصاف القانون لقضياهن, وعدم مساواتهن مع الرجل في الاقتطاعات مثل: (ضريبة الدخل، والايجار، وعلاوة الأبناء، وتعليم الاولاد)، وكذلك خلو القوانين والتشريعات الفلسطينية من نصوص الكوتا "الحصة" النسائية لضمان حصة مضمونة للمراة يحول دون وصول المرأة إلى المناصب الادارية العليا.

وهذا يتطلب من المسؤولين إعادة النظر بالقوانين والتشريعات السارية بهدف انصاف المرأة ومساواتها بالرجل، فالمرأة نصف المجتمع, حيث أصبحت الآن تعيل أسرتها, وتسهم على نحو متزايد في تحمل الأعباء المادية للأسرة، فمساواتها مع الرجل مطلب أساسي, سواء بخصوص الخصومات والاقتطاعات الضريبية أم من حيث وجود قوانين مشجعة وتضمن تولي المرأة لمناصب ادارية عليا في الدولة في حالة تساوي المؤهلات مع منافسين رجال. علماً أن المرأة في مجتمعنا الفلسطيني استطاعت تحقيق الكثير من الانجازات, وخدمت الكثير من التنظيمات, وأسهمت على نحو فعال في عملية البناء والتنمية، فلماذا لا تُعطى حقها في إثبات نفسها في الوزارات والمؤسسات العامة بتوليها للمناصب التي تليق بها, بوصفها كادراً مؤهلاً جامعياً تقف على قدم المساواة مع نظرائها من الرجال, وربما أكثر أحيانا.

أما فيما يتعلق بمجال الصعوبات السياسية, فقد احتل هذا المجال المرتبة الثانية في مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، حيث شمل الفقرات (1-12). وبلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (68.6%). وتعتبر هذه النسبة ذات درجة صعوبة متوسطة .

ويتضح من الجدول رقم (16) ان درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات كانت كبيرة للفقرات (3 ،11، 12)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (75.0%-70.2%)، ومتوسطة للفقرات (5،9،2،4،10،7،1،6،8) وقد تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (69.8%-62.2%)، وقد بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للمجال (68.6%)، وهي بدرجة صعوبة متوسطة.

من هنا ترى الباحثة -ومن خلال نتائج الدراسة- أن الاحتلال قد أثر على نحو كبير في المرأة العاملة، بخاصة وأن وسائله وأساليبه العقابية فرضت على المرأة عدم القدرة على الوصول الى مكان عملها وغالبا في وقت الدوام, وكانت -أحيانا- لا تتمكن من الوصول اطلاقاً. وقد ترتب على هذا الواقع أن أصبحت المرأة تصل الى بيتها على نحو متأخر، بالاضافة الى

التعب والارهاق المتواصل الناجم عن الحواجز والاغلاقات. وعلى الرغم من هذا كله فهي في كثير من الأحيان تعمل كربة أسرة وأم لأطفال حتى أصبحت معاناتها مضاعفة عن الرجل.

كما أن التربية التي أنشئت عليها المرأة منذ الصغر من تقليص هامش الحرية والخوف الدائمين جعلاها أقل قدراً واستعداداً على المطالبة بحقوقها، وإجبارها –أحياناً– على التخلي والتنازل عن حقوقها لصالح الذكور. من هنا نرى أهمية معرفة المرأة وتعريفها بحقوقها, وكسر حاجز الخوف من المطالبة بحقوقها. ويعتبر هذا من الأمور الأساسية التي يجب أن تقوم به الأسرة المتعلمة المثقفة الواعية, لأن التنشئة هي الأساس. لذا فإن الدور الذي يجب أن يلعبه النظام التربوي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسية, وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها، وأهمية اتخاذ السلطة إجراءات من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة ودورها، وكذلك أهمية المبادرة لانشاء تنظيم مهني مهمته حماية المرأة والمطالبة بحقوقها .

أما فيما يتعلق بمجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية, فقد احتل المرتبة الثالثة في مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، حيث شمل الفقرات (1–14). وبلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (61.4%) وهي بدرجة صعوبة متوسطة.

ويتضح من الجدول رقم (14) أن درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات كانت كبيرة للفقرات (9، 10)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (77.4%–75.6%)، ومتوسطة للفقرات (8، 7،12،1،13،6،14)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (69.2%–61.0%)، وقليلة للفقرات (5،2،11)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (58.8%–52.2%)، وقليلة جدا للفقرات (3،4)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (36.2%–42.2%) وقد بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للمجال (61.4%)، وهي بدرجة صعوبة متوسطة.

وترى الباحثة –من خلال نتائج الدراسة– أن من أكبر الصعوبات التي تواجهها المرأة حتى الآن تحفظ المجتمع والأسرة من عملها أو خروجها في وقت متأخر لضرورات العمل، وكذلك تحفظ المجتمع من عمل المرأة في الأماكن المختلطة.

من هنا ترى الباحثة أهمية دور المجتمع والأسرة في تعزيز دور المرأة ومكانتها، وذلك بالاهتمام بالتوعية الأسرية والمجتمعية لأهمية عمل المرأة, وأهمية مشاركتها في الحياة العامة حيث أنها تستطيع ان تتولى مهاماً في العمل مثلها مثل الرجل، وأنها قادرة على منافسته سواء في الوظيفة أو في الترقية أو في تولي المناصب.

وهذه النتائج تتفق مع دراسة شتيوي (2002)، حيث أظهرت النتائج أن النساء واجهن معارضة من قبل الأهل لعملهن في القطاع السياحي بسبب النظرة السلبية للمجتمع لهذا المجال، كذلك بسبب المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها الإناث عند عملهن فيه, بسبب طبيعة المهن التي تتطلب السفر والمبيت خارج المنزل, ومخالطة اناس من ثقافات مختلفة.

ولا تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة تفاحة (2003)، حيث خلصت في دراستها الى أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت بصعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عودة الله (1994) فيما يتعلق بالمشكلات الاجتماعية, وهي محدودية علاقات المرأة العاملة الاجتماعية، وتختلف معها في صعوبة التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله.

كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ريحاني (1989) التي من نتائجها أنه لا يوجد تحيز واضح بالأجور, ولكن يوجد بعض التحيز في الامتيازات الممنوحة والترقيات لصالح الرجل. وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع العمل على الجانب الاجتماعي، وتعود هذه الفروق –أساساً– بين الأعمال (كتابي إجرائي) و(سكرتاريا وطباعة وإدخال معلومات) و(مهني متخصص).

أما فيما يتعلق بمجال الصعوبات الإدارية فقد احتل المرتبة الرابعة في مجالات الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام، حيث شمل الفقرات (1-12). وبلغت النسبة المئوية للاستجابة عليه (56.4%)، وهي بدرجة صعوبة قليلة.

ويتضح من الجدول رقم (15) ان درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام -من وجهة نظر النساء العاملات- كانت كبيرة للفقرة (5) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (76.0%)، ومتوسطة للفقرات (6، 3، 4، 10)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (67.4%-63.6%)، وقليلة للفقرات (12،2،7،11) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (57.0%-50.2%)، وقليلة جدا للفقرات (9، 1، 8)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (47.8%-31.4%) وقد بلغت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية للمجال (56.4%)، وهي بدرجة صعوبة قليلة.

من هنا ترى الباحثة أهمية دور المسؤولين في المؤسسات من حيث البدء بتقبل المرأة كرئيس في العمل ومحاولة اعتماد المؤهل العلمي والخبرات كأساس للترقيات والمكافآت في الوزارات كافة، وكذلك الاهتمام بخصوصية المرأة في موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل وعدم جعله سببا في عدم الاهتمام بتطويرها مهنيا. وكذلك مراعاة عقد الدورات في أماكن قريبة من سكنها بحيث تستطيع حضورها وتطوير قدراتها.

كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة شتيوي (2002) التي أظهرت النتائج أن هناك صعوبات تتعلق بطول ساعات العمل.

وكذلك يتضح من الجدول (19) وذلك من خلال الاجابة على سؤال ما هو الأثر النسبي لكل فئة/موضوع تشكل/يشكل معيقا أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفيا؟ تبين أن المحسوبية والواسطة، هما أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، وتلاها الاحتلال، والحواجز في الانتفاضة، فيما كانت الأطر المدنية والأطر النسوية هي أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.

وتعتقد الباحثة أن الانتفاضة وما واكبها من إجراءات الاحتلال بحق الشعب الفلسطيني قد انعكس على المرأة الفلسطينية العاملة أكثر من الرجل . وذلك أن الرجل كان يستطيع الغياب عن المنزل والتأخر في العمل والنوم في مكان العمل في حين أن المرأة لا تستطيع القيام بذلك وذلك بسبب مسؤولياتها الأسرية والاعتبارات المجتمعية.

وكذلك فإن المسؤولين والمديرين لم يولوا موضوع الصعوبات التي تعاني منها المرأة الاهتمام والتفهم الكافي ومحاولة التخفيف من هذه الصعوبات وتحسين فرص تطور المرأة وظيفيا.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمجالات الدراسة الآتية: (الأسرية والاجتماعية والادارية والسياسية والقانونية).

ويتضح من نتائج الجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.

وتعزو الباحثة تفوق الصعوبات القانونية على باقي الصعوبات، إلى أن الصعوبات القانونية أتت من المستوى الرسمي الحكومي، حيث أن أغلب الصعوبات القانونية مقرة دستورياً ومشرعة، ولا يتم مناقشتها, وذلك مثل قانون علاوة الأولاد، وعدم تضمن القانون حوافز وتشجيعات للمرأة، وعدم وجود حركة نسوية منظمة تطالب بحقوق المرأة قانونياً.

كما تعزو الباحثة تفوق الصعوبات السياسية على الصعوبات الإدارية والاجتماعية الأسرية إلى الوضع السياسي العام الناجم عن الاحتلال؛ حيث أن معاناة المرأة أكبر من معاناة الرجل، نظرا لأن طبيعة الأنثى أقل تحملاً للمصاعب من الرجل، وهذه المصاعب التي تتطلب

تخطيها عبور الطرق الالتفافية، والسير في الجبال للوصول إلى مكان العمل. كما أن طبيعة التنقل بين المدن أصبحت صعبة جداً, بحيث أجبر كثير من النساء العاملات على المبيت في أماكن العمل بعيداً عن البيت، وهذا الأمر غير مقبول –أحياناً– في المجتمع الفلسطيني المحافظ.

وتفسر الباحثة تفوق الصعوبات الاجتماعية والأسرية على الصعوبات الإدارية إلى نظرة المجتمع إلى عمل المرأة وضروراته، حيث يتحتم عليها التأخر في العمل أحياناً، أو صعوبة توفيقها بين عملها وبيتها، وصعوبة تأدية المناسبات الاجتماعية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البنيان (2003) في تفوق المجال القانوني على المجالات الأخرى، ونتائج دراسة دويكات (2003) في عدم حصول المرأة على حوافز ومكافآت تشجيعية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الرشيد وأبو دولة (2001)، حيث أظهرت أن المجال الاجتماعي يحتل المرتبة الأولى كعائق يحول دون التقدم الوظيفي, يليه التأهيل المهني والمعرفي، ثم المجال المؤسسي وضعف دعم الإدارة العليا ثم عدم المساواة في العمل، وكان البعد الاجتماعي قاسماً مشتركاً في تفسير بنود هذه المجالات الرئيسية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة –أيضاً– مع نتائج دراسة خصاونه (1992) حيث كان أهم نتائجها وجود تأثير على ترقية المرأة إلى المستويات الإدارية العليا، واحتلت الصعوبات الاجتماعية المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية كانت كل من الصعوبات الشخصية وصعوبات التأهيل العلمي والفني والمهني. أما الصعوبات المؤسسية فقد كانت في المرتبة الأخيرة.

2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها.

وتشير نتائج الجدول (23) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α= 0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها المرأة العاملة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولصالح الوزارات الأخرى على وزارة التربية والتعليم.

وتفسر الباحثة عدم الاختلاف بين الوزارات المختلفة في الصعوبات الاجتماعية الأسرية، والسياسية، والقانونية إلى تشابه ظروف النساء العاملات فيها، فجميعهن يعانين من صعوبة التواصل بين البيت والعمل، لطبيعة الحواجز التي لا تفرق بين نساء وزارة ما ووزارة أخرى، كما أنهن –كأمهات– يعانين –أيضاً– من تأمين أطفالهن خلال فترة الدوام، بالإضافة إلى القوانين المعمول بها لا تميز بين وزارة وأخرى.

أما تفسير الباحثة للفرق في الصعوبات الإدارية لصالح الوزارات الأخرى على وزارة التربية والتعليم, ربما يعود إلى أن عدد النساء في الوزارات الأخرى قليل, مقارنة بعددهن في وزارة التربية والتعليم، ويؤثر هذا العدد في المهنة، فنادراً ما يوجد عدد كبير في مهنة واحدة مثل المعلمات اللواتي يمارسن المهنة في مدارس الإناث بعيداً عن منافسة الرجال، وهذا الأمر غير متوفر في الوزارات الأخرى، لمحدودية عدد أفراد المهنة الواحدة, ووجود المؤسسة التي يعمل فيها كلا النوعين؛ مما يؤدي إلى منافسة وصعوبات أكبر. وكذلك فان الاجازة التي يحصل عليها المعلمات في وزارة التربية تبلغ تقريبا اربعة اضعاف الاجازة لموظفات الوزارات الأخرى، مما يقلل من العوامل المرتبطة بصعوبات العمل لديهن، عدا عن تشابه المسمى الوظيفي لمعظم المعلمات، فيما لا يتوفر ذلك لدى الوزارات الاخرى.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بني عودة (2002) في عدم وجود اختلاف بين المؤسسات في المجال القانوني.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ويتضح من الجدول (26) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α=0.05) في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة.

وتفسر الباحثة عدم وجود اختلاف في جميع الصعوبات وفق الحالة الاجتماعية، إلى تشابه ظروف النساء, وعدم التمييز بين متزوجة وعزباء وأرملة ومطلقة في التعيينات أو الحوافز أو التشجيعات، وذلك أن الصعوبات التي تواجهها المرأة تنشأ من كونها إمرأة بغض النظر عن حالتها الاجتماعية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بني عودة (2002) في عدم وجود فروق تُعزى للحالة الاجتماعية في المجال القانوني.

وتتفق –أيضاً– مع نتائج دراسة اندرسون وكولمان وبالود (1998) في تشابه الضغوط الاجتماعية التي تعاني منها النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الأشقر (1995) في وجود فروق في مستويات الضغط للنساء المتزوجات أكبر من غير المتزوجات.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد الأبناء.

ويتضح من الجدول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير عدد أبناء المرأة العاملة.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في الصعوبات وفق عدد الأبناء، ربما يعود ذلك الى انتشار مؤسسات رعاية وحضانات للأطفال والبدائل الاخرى مما يخفف درجة الصعوبة

والتكييف مع هذا الوضع فالحلول التي تجدها المرأة العاملة في تأمين الولد الأول، هي نفسها لأكثر من واحد.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظـــات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات وتعزى لمتغير مكان الإقامة.

ويتضح من الجدول (30) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير مكان الإقامة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولصالح المدينة على القرية.

وتعزو الباحثة السبب الى أن النساء في المدينة أكثر وعيا بحقوقهن, وأكثر طموحا للوصول الى المناصب الادارية العليا من النساء في القرية, وأنهن اقل تمسكاً بالعادات والتقاليد والمعايير الاجتماعية التي تميز الرجل على المرأة, وترفض تحفظ الرجال من تقبل المرأة كرئيس في العمل, وترفض اعتماد العلاقات الشخصية والمحسوبية في الترقيات والمكافآت أكثر من المرأة في المناطق القروية التي لا تزال تتمسك بالقيم والمعايير الاجتماعية التقليدية, وتتقبل الرجل كرئيس أكثر من المرأة في معظم الأحيان, وربما يعود ذلك الى التنشئة الاجتماعية التي تعيش في أكنافها النساء ضمن نطاق المناطق القروية أكثر مما هو في المدينة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبود (2002) في مجال الصعوبات الاجتماعية والأسرية والقانونية، حيث أن الحرية تُترك بنفس القدر لنساء المدينة ونساء القرية.

6. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات وتعزى لمتغير مكان العمل.

ويتضح من نتائج الجدول (33) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير مكان العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات الإدارية، ولصالح المدينة على القرية.

وتعتقد الباحثة أن مصدر هذه الفروق يعود إلى أن المقرات الرئيسة للوزارات مركزها المدينة دائما، حيث في المقر الرئيسي يكون هنالك عدد أكبر من الدوائر والأقسام داخل الوزارة, وبذلك هناك عدد أكبر من الرجال والنساء –وأيضا– هنالك اختلاط بين الجنسين, وهذا الاختلاط عادة ما يكون مقبولاً في المدينة أكثر منه في القرية، وكذلك هناك عمل إداري أكثر في المدينة, وبالتالي فالرقابة الإدارية والمتابعة الفورية من قبل المسؤولين المباشرين تكون في المدينة أكثر مما هو موجود في المديريات التابعة للوزارات في القرى. فلذا نجد أن هناك صعوبات إدارية أكثر في المدينة, كونها المقر الرئيسي للوزارات, وهذا بدوره يؤدي الى تنافس اكبر بين المؤهلين وحملة الشهادات وذوي الخبرة والكوادر البشرية بين الجنسين, أكثر مما هو موجود في القرى, مما يؤدي إلى صعوبات أكبر.

7. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير العمر.

ويتضح من نتائج الجدول (36) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير العمر، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات السياسية. ولصالح فئة العمر (39–46) على فئة العمر (32–39).

وتعزو الباحثة وجود فروق في الصعوبات السياسية لفئة الأعمار (39– 46) أكبر من فئة الأعمار (32–39) إلا أن الحواجز على فئة الأعمار (39–46) أكثر تأثيراً؛ وذلك نظراً

للحالة الصحية والجسدية التي غالبا ما تعاني منها المرأة في هذا العمر, وكذلك الالتزامات العائلية الأكبر, بحكم عمر المرأة, وكبر أولادها, وما يترتب عليها من خوف يكمن في اعتقالهم أو على مستقبلهم..الخ. وكذلك أن هذه الفئة العمرية في حياة المرأة مهمة جدا، وأن هناك اهتماما وإلماما ومتابعة من قبل النساء بالسياسة العامة للدولة وأكثرهن رفضا للوضع السياسي العام الناجم عن الاحتلال. وإحساسهن بالواسطة والمحسوبية أكثر, كونهن متضررات مباشرة, ويعتقدن أن الوقت يمر بسرعة, ولا بد أن يأخذن حقهن في الترقية وأن يتبوأن مراكزاً إدارية عليا, وربما لإحساسهن بالمرارة, كون هناك رجال ونساء أصغر منهن سناً وأصبحوا يتبوأن مراكز أعلى منهن.. وكذلك أكثرهن إدراكاً بأن ضعف تمثيلهن في المناصب العليا للنظام السياسي كان عقبة أمام وصولهن إلى المناصب القيادية العليا مقارنة بالرجل، وأكثرهن رفضا لتخلي المرأة أو خوفها من المطالبة بحقوقها، وكذلك فهم يشعرن أنهن يتحملن مسؤولية بعدم المبادرة لغاية الآن بإنشاء تنظيم مهني لحمايتهن والقيام بالمطالبة بحقوقهن في حال خرقها.

8. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير التحصيل العلمي.

ويتضح من نتائج الجدول (39) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير التحصيل العلمي.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق في جميع الصعوبات وفق التحصيل العلمي، إلى أن جميع النساء يعانين من الصعوبات نفسها، ولا تلعب الشهادة العلمية دوراً في تخفيف الصعوبات أو تذليلها.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بني عودة (2002) في عدم وجود فروق في معيقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسة الفلسطينية العامة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وتتفق أيضاً من نتيجة دراسة خصاونة (1992) في عدم وجود فروق في درجة تأثير الصعوبات على ترقية المرأة وتعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة القمش (2003) في وجود علاقة طردية بين مستوى تعليم المرأة، وحصولها على نوع من الاستقلالية في القرارات الخاصة بها، وأن ارتفاع مستوى تعليم المرأة أدى إلى زيادة مشاركتها في بعض القرارات الخاصة بالجانب الأسري الاجتماعي.

9. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير دوافع العمل.

يتضح من نتائج الجدول (41) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، تُعزى لمتغير دوافع العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والدرجة الكلية، حيث أشارت نتائج الجدول (42) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجة شخصية ولصالح فئة حاجة اقتصادية.

وتعزو الباحثة ذلك الى الوضع الاقتصادي المتدهور الذي ألم بالمجتمع الفلسطيني وبخاصة خلال فترة انتفاضة الأقصى الثانية, والتي رفعت من نسبة الفقر لدى الشعب الفلسطيني كثيراً وكون المرأة اضطرت الى ترك بيتها وتربية أطفالها والتحقت بالعمل لكي تفي باحتياجات الحياة الصعبة، وبخاصة أنه (في هذا الوقت) لا يستطيع الرجل القيام بالتزامات الحياة وحده مع ازدياد غلاء المعيشة سنة تلو أخرى وزيادة متطلبات الحياة حيث أصبحت الكماليات ضروريات للحياة. لذا فإن هنالك دوافع وحاجات اقتصادية لعمل المرأة فاقت الدوافع والحاجات الشخصية.

كما أشارت نتائج الجدول (42) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئة حاجات أخرى ولصالح فئة حاجة اقتصادية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة –أيضاً– للسبب السابق المذكور أعلاه, والعائد الى الوضع الاقتصادي المتدهور الذي ألم بالمجتمع الفلسطيني وبخاصة خلال فترة الانتفاضة الثانية, والتي رفعت من نسبة الفقر لدى الشعب الفلسطيني كثيراً، وكذلك زيادة الأعباء الملقاة على المرأة، حيث ارتفعت نسبة النساء اللواتي أصبحن المعيل الوحيد للأسرة أو العائلة، بعد إصابة أو استشهاد أو نفي أو اعتقال المعيل لهن.

ولمعرفة لصالح أية فئة عمر تعود الفروق في الصعوبات السياسية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (43) يبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير دوافع العمل في الصعوبات السياسية.

وتشير نتائج الجدول (43) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات السياسية بين فئة حاجة اقتصادية، وفئات متغير دوافع العمل التالية (حاجة اجتماعية، شغل وقت الفراغ، حاجات أخرى)، ولصالح فئة حاجة اقتصادية.

ولمعرفة لصالح أية فئة عمر تعود الفروق في الدرجة الكلية للصعوبات، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (44) يبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير دوافع العمل في الدرجة الكلية للصعوبات.

وهذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسة جويجان (1984) حيث بين أن الأسباب الاقتصادية هي التي تدفع المرأة إلى العمل خارج المنزل, فقد أظهرت النتائج أن المساهمة الاقتصادية وتأكيد الذات والشعور بالقيمة، جاء في مقدمة الأسباب التي تدفع المرأة للعمل.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة ماني (Mani, 1996) التي رأت أن 62.5% من النساء خرجن من المدارس ليعملن بدافع اقتصادي وحاجة مادية، وأن 24.4% من النساء يعتبرن أنفسهن المعيل الوحيد لعائلاتهن في الضفة الغربية وقطاع غزة.

10. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العاشرة:

ونصت على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية, من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المحافظة.

ويتضح من الجدول (46) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصعوبات السياسية، تُعزى لمتغير المحافظة، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، ولمعرفة لصالح أية فئة متغير المحافظة تعود الفروق في الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجداول (47)، (48)، (49)، (50) تبين نتائج المقارنة البعدية لمتوسطات فئات متغير المحافظة في مجالات الصعوبات التي ظهرت فيها فروق دالة إحصائياً.

ومن خلال نتائج الجداول (47، 48، 49، 50) تبين تفوق محافظة سلفيت على المحافظات الأخرى في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والإدارية، والقانونية، والدرجة الكلية وكذلك وجود فروقاً واضحة بين محافظة طوباس والمحافظات الاخرى تُعزى لمتغير المحافظة في مجالات الصعوبات الآتية: (الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية للصعوبات).

وتفسر الباحثة تفوق محافظة سلفيت على المحافظات الأخرى في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والإدارية، والقانونية، والدرجة الكلية، إلى أن محافظة سلفيت محافظة ناشئة، وتسعى لبناء مؤسساتها المستقلة، حيث كانت تابعة إدارياً لمحافظات أخرى، وفي مرحلة البناء يحدث التنافس بين العاملين والعاملات، الأمر الذي يؤدي إلى صعوبات أكثر للمرأة، إضافة إلى ذلك قلة انتشار مراكز رعاية المرأة وتوعيتها، ورياض الأطفال والحضانات مقارنة بالمحافظات الأخرى، وهذا كله يؤدي إلى صعوبات للمرأة.

وتعتقد الباحثة –كذلك– أن هناك فروقاً واضحة بين محافظة طوباس والمحافظات الاخرى تُعزى لمتغير المحافظة في مجالات الصعوبات الآتية: (الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية للصعوبات) فبتحليل المعطيات نلاحظ أن أوضاع العاملات في محافظة طوباس مريحة، فمنهن من بنات المحافظة ويسكن معظمهن فيها, وبالتالي ليس هناك حاجة إلى التنقل، بالاضافة الى وجودهن داخل البلد نفسها وهذا الوضع يفرض عليهن علاقة تتلاءم والنظرة التقليدية للمرأة القروية، وضرورة مراعاتها لقيم القرية.

وكذلك فإن عدداً كبيراً منهن يعملن في وزارة التربية والتعليم، ومن المتعارف عليه أن هذا العمل هو المفضل للمرأة وللأسرة، وكذلك فهو يحظى باحترام الجميع، مما يترتب عليه شعور المرأة بالرضا النفسي والوظيفي.

وأخيرا نود أن ننوه إلى العوامل الضاغطة بسبب الانتفاضة أقل تأثيرا على بعض المناطق دون سواها تبعا لمتغير المحافظة.

11. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الحادية عشرة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تُعزى لمتغير عدد سنوات العمل.

وتشير نتائج الجدول (52) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية للصعوبات، تُعزى لمتغير عدد سنوات العمل، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، ولمعرفة لصالح أية فئة من فئات عدد سنوات العمل تعود الفروق في الصعوبات الاجتماعية والأسرية، استخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (53) يبين نتائج المقارنة البعدية.

حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى في الصعوبات الاجتماعية والأسرية بين فئة عدد سنوات العمل من 1-5، وفئة عدد سنوات العمل 6-11 سنة، ولصالح فئة عدد سنوات العمل 1-5 سنوات.

وتعزو الباحثة السبب في وجود تلك الفروق بين الفئة 1-5 في العمل و الفئة 6-11، كون النساء في تلك الفترة قد دخلن مرحلة جديدة، وهي بداية خروجهن للعمل واحتكاكهن مع الزملاء فيكون المجتمع والاسرة في هذه الحالة اكثر تخوفاً من سفرها أو خروجها في وقت متأخر. ولكن مع الوقت تتفهم طبيعة عملها وتدرك تحفظ المجتمع من تأخيرها وتتفهم المجتمع والاسرة والزملاء. ويصبح تفكيرها اكثر مهنيا وتصبح أكثر مقدرة على التوفيق بين البيت والعمل. وتصبح اكثر قدرة على تذليل الصعوبات التي تعترضها وتتفهم كيف ترضي وتقنع المجتمع بحتميات عملها الذي يضطرها الى السفر أو الخروج في وقت متأخر. ولكن -في الحقيقة- ما زال هناك تحفظ من تأخير المرأة وسفرها للخارج, وهذا ما نجده دائما, حيث أن معظم الدورات التي تُعقد في الخارج تكاد تقتصر على الرجال .

12. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية عشرة:

ونصت على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري.

تشير نتائج الجدول (55) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات القانونية، والدرجة الكلية، تُعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري، بينما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الصعوبات السياسية، ولمعرفة لصالح أي فئة مقدار الدخل الشهري تعود الفروق في الصعوبات السياسية، أُستخدم اختبار LSD للمقارنة البعدية Least Significant difference، والجدول (56) يبين نتائج المقارنة البعدية.

حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات السياسية بين فئة الدخل الشهري 800–1200، وفئات الدخل الشهري (1201–1800)، (3501 فأكثر)، ولصالح فئة الدخل الشهري 800–1200.

وتعزو الباحثة تلك الفروق الى الوضع السياسي العام الناجم عن الاحتلال (الحواجز، والاغلاقات) وإجبار المرأة على الوصول إلى مكان عملها، حيث تضاعفت التكلفة المادية في هذه الفترة، وبخاصة أن الجهات المعنية لم تول اهتمامها الى التغير الطارئ في بند المواصلات. وبقيت المواصلات التي تصرف للموظفات كما هي في السابق. وهنا نود أن نشير الى فئة الدخل الشهري بين 800–1200 هن الأكثر تضررا، لأنهن اصبحن يعانين اكثر من غيرهن.. فمقدار دخلهن الشهري لا يتفق مع التغيرات الطارئة الناجمة عن الحواجز، حيث يقمن بإنفاق جزء كبير من دخلهن المتدني على بند المواصلات. وبالتالي أصبحن غير قادرات على التزامات الحياة المستمرة ومتطلباتها.

ثالثاً: استجابات عينة الدراسة على السؤال المفتوح، والذي نصه:

صعوبات أخرى لم ترد في الاستبانة أرجو ذكرها وإعطاء تقدير لها.

وقد قامت الباحثة بحصر نتائج السؤال المفتوح وفقا لمتغير الوزارة بالاتي:

1- كانت معظم استجابات النساء في وزارة التربية والتعليم العالي بأن هناك صعوبات اخرى ومن أهمها: صعوبات بتقدير (دائماً), في عدم وجود حوافز وتعزيز معنوي ومادي للموظف، وقلة الراتب الشهري والمسؤوليات الملقاة على الموظف أكثر من طاقته، والقوانين التي تضعها وزارة التربية والتعليم مثل منع العقاب على الطلاب، وقانون تحديد نسبة الرسوب في المدارس، وعدم توفر حضانات في المؤسسات الحكومية. وكانت هناك صعوبات بتقدير (غالباً), في تدخل أولياء الأمور في مجالات العمل، وضغط المناهج وطول ساعات اليوم الدراسي وعدد الحصص، والتقنية المستخدمة في المؤسسة، وصعوبات أعمال كتابية إضافية، وكثرة الدورات، وثقافة المجتمع المحلي والأسري، وإشراك الرجل في الرأي أكثر من المرأة، وقلة الاهتمام بالناحية النفسية للموظفين، وعدم مساواة الرجل بالمرأة في أعمال المنزل، وصعوبة التغذية

العقلية وقراءة الكتب والمجلات والصحف والاطلاع على ما هو جديد في الانترنت والتلفاز، واهتمام الوزارة بالأمور المادية مثل فرض ترشيد استهلاك الكهرباء الزائد عن حدود المعقول, وعدم تشغيل المراوح صيفا والمدافئ شتاء, وصعوبة المواصلات. وهناك صعوبات بتقدير (نادراً) في توفر منح دراسية للموظفات المتميزات، والعلاقة بين مؤسسات الدولة مع مؤسسات من دول اخرى، وأخيرا صعوبات بتقدير (ابدا) في توفير ميزانية خاصة من الحركات النسوية لمتابعة شؤون المرأة أكاديميا.

2- كانت معظم استجابات النساء في وزارة الصحة بأن هناك صعوبات اخرى ومن أهمها: صعوبات بتقدير (دائماً) في اهتمام الوزرة بتطوير كوادرها ضعيف، وأيضاً هناك صعوبات في الحصول على الإجازات وأذونات المغادرة والتي هي من حق الموظف، وهناك صعوبات بعدم وجود حوافز مشجعة على التطور مثل الرواتب، والدرجات الوظيفية، والتقييم، وطبيعة العمل، واحباط الموظف بالعقوبات المتكررة، وهناك صعوبات في وضع المرأة في مواجهة الجمهور, وإعطاء الدور المكتبي الاداري (بعيدا عن الجمهور) للرجل، وكانت هناك صعوبات بتقدير (غالبا) في غلاء المعيشة وعدم زيادة المواصلات، وعدم تقبل الموظفين من الرجال القدامى في العمل مجيء امرأة يكون وصفها الوظيفي أعلى.

3- كانت معظم استجابات النساء في الوزارات الاخرى المتمثلة في (الشؤون الاجتماعية، الداخلية، الشباب والرياضة، السياحة، شؤون الاسرى والمحررين، المواصلات، العمل، الاعلام، الثقافة، الزراعة، المجلس التشريعي الفلسطيني، الاقتصاد الوطني, الحكم المحلي، الاشغال، والاوقاف) أن هناك صعوبات أخرى ومن أهمها: صعوبات بتقدير (دائما) في فرض التسلل الإداري في التعامل يحول دون وصول الموظفة الى حقوقها أو حتى أن يسمع المسؤول صوتها، وصعوبة تكمن في نظرة المرأة لنفسها, وعدم وضوح الدور الذي تسعى لتحقيقه في التناقض الواضح بين ما تريده من مساواة مع الرجل وبين قناعاتها بقوامة الرجل عليها وتفضيلها له على باقي النساء، والمحسوبية ووضع الشخص في غير مكانه المناسب، وأن كل وكيل أو وزير يعين اقاربه ويمنحهم درجات لا يستحقونها، والتقييم من قبل المدير المتسلط حسب الاهواء الشخصية، والصعوبة في المواصلات، وعدم توفر أماكن مجهزة لراحة الموظفة، وعدم توفر الحد الادنى

من حقوق الموظف كالضيافة أو استخدام الهاتف، والتأخر في العودة الى المنزل بسبب الحواجز العسكرية، وطول ساعات الدوام، واحساس الامهات العاملات بعدم إعطاء أطفالهن حقوقهم بسبب العودة المتأخرة الى المنزل، وكانت هناك صعوبات بتقدير غالبا في غلاء المعيشة وعدم زيادة المواصلات، وعدم تقبل الموظفين القدماء من الرجال في العمل مجيء امرأة يكون وصفها الوظيفي أعلى. ومنح المرأة العمل داخل تخصصها، ونظرة المجتمع السلبية لطبيعة عمل المرأة، وطبيعة الدورات التي تعقد حيث لا تكون مناسبة ولا تفي بحاجات العمل، وهناك صعوبات بتقدير (أحيانا) في عدم السماح للموظفة خلال ساعات الدوام الرسمي بحضور بعض المحاضرات الجامعية، وعدم مواءمة مكان العمل للعاملين من حيث وجود درج مرتفع وعدم وجود تسهيلات للمراجعين من كبار السن والسيدات الحوامل، وطبيعة عمل الزوج وعدم تمكنه من تحمل مسؤولية الأسرة مع الأم، وهناك صعوبات بتقدير (أبداً) في اعطاء الموظف اجازات, وأخذهم إلى أماكن ترفيهية من حين لآخر كما في الدول المتحضرة.

التوصيات

1- بناء على نتائج الصعوبات القانونية والسياسية توصي الباحثة بضرورة اهتمام المسؤولين باعطاء أهمية أكبر للمراة الفلسطينية، وإعادة دراسة القوانين وانصافها ومساواتها بالرجل، واجراء تعديلات على قانون الخدمة المدنية بحيث يشمل النواحي الآتية: ربط الزيادة السنوية بجدول غلاء المعيشة، وزيادة بدل المواصلات، وكذلك مساواتها مع الرجل في الاعفاءات الضريبية، وكذلك مراعاة الوضع الصحي للمرأة وقدراتها الجسدية بحيث تمنح ساعات مغادرة أكثر من الرجال.

2- ضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الدور الذي يجب أن يلعبه النظام التربوي الذي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسية, وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها، وأهمية اجراء تعديلات على المناهج الفلسطينية، وأهمية اتخاذ السلطة اجراءات من شأنها أن تعزز من مكانة المرأة ودورها، وكذلك أهمية المبادرة لانشاء تنظيم مهني لحماية المرأة والمطالبة بحقوقها.

3- ضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات, وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية، وأجواء عمل مناسبة، وتوفير ما يلزم للموظفات لكي يقمن بأعمالهن على أكمل وجه. وأن يكون هناك حضانات تابعة للوزارات، لكي تتمكن الأم من متابعة طفلها والاطمئنان عليه.

4-قيام المسؤولين في القطاع العام باعتماد المؤهل العلمي والخبرات كأساس للتعيينات وللترقيات وللمكافآت في الوزارات كافة وليس الواسطة والمحسوبية، أو اعتماد المعايير الحزبية والفئوية، وضرورة أن تكون للمرأة المؤهلة الأولوية في تولي المناصب الادارية العليا والوسطى, نظراً لارتفاع نسبة الرجال الذين يتولون هذه المناصب.

5- وكذلك الاهتمام بخصوصية المرأة في موضوع الحمل والولادة ورعاية الطفل, وعدم جعله سببا في عدم الاهتمام بتطويرها مهنيا. وكذلك مراعاة عقد الدورات في أماكن قريبة من سكنها,

بحيث تستطيع حضورها وتطوير قدراتها، وعدم اقتصار الترشيح للدورات الخارجية على الرجال دون النساء.

6- توصي الباحثة باجراء دراسات تتفحص أثر عوامل أخرى بالصعوبات مثـــل: الصــــعوبات النفسية والصحية، والصعوبات الاقتصادية والمادية، و الصعوبات الدينية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو طوق، ناهدة (1995)، **أوضاع عمل المرأة العاملة في ميدان التعليم العام وعلاقاتها بالأداء**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

أبو علي، خديجة (2005)، **المرأة والكوتا**، ورقة مقدمة للمجلس التشريعي، غير منشورة: رام الله. فلسطين.

أبو نحلة، لميس؛ وحمامي، ريما؛ وجونسون، بني؛ واللبدي، فدوى؛ شالكويك، يوهانا (2002)، وثائق: من ملف علاقات النوع الاجتماعي: نحو مساواة النوع الاجتماعي في المناطق الفلسطينية. **دورية دراسات المرأة**، معهد دراسات المرأة: جامعة بيرزيت، فلسطين.

أبو هندي، هناء (2003)، **الخصائص النفسية والإبداعية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

ارناؤوط، أروى (2000)، **أثر عمل المعلمة الأردنية على التوفق في الحياة الزوجية: دراسة في منطقة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

الأشقر، نادية (1995)، **مصادر الضغط النفسي لدى النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات في القطاع العام في مدينة الزرقاء**، رسالة ماجستير غير منشورة: الجامعة الأردنية، الأردن.

بني عودة، سمر (2002)، **معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة**، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.

البنيان، إيمان (2003)، **العوامل المؤثرة على اتجاهات المرأة العاملة في المهن الطبية المساعدة في مستشفيات القطاع العام**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية. الأردن.

تفاحة، علياء (2003)، **مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية. الأردن.

تقرير التنمية البشرية (2002)، فلسطين.

http://www.pnic.gov.ps/arabic/women/woman12.html on 15/6/2005

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2001)، **المرأة والعمل في فلسطين –دراسة في العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر من واقع بيانات مسح استخدام الوقت 1999-2000**. رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني (2002)، فلسطين.

http://www.pnic.gov.ps/arabic/women/woman4.html on 15/6/2005.

جويحان، ماجدة (1984)، **تقصي الأسباب وراء عدم عمل المرأة الأردنية المؤهلة للعمل خارج المنزل**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

حسن، محمد (2001)، المرأة العربية العاملة التحديات والحلول، **مجلة التربية**. اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، ص70-76، قطر.

حسين، حنان (1993)، **علاقة خروج الأم إلى العمل بالتماسك والتكيف الأسري في مدينة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الأردن.

حمايل، سعيد (2003)، **اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة**، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

خصاونة، عيسى (1992)، **صعوبات ترقية المرأة الموظفة إلى المستويات الادارية العليا في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم**، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة اليرموك، الأردن.

دويكات، سوسن (2003)، **تغيرات سوق العمل وانعكاساتها على عمل المرأة**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

الرشيد، عادل، أبو دولة، جمال (2001). اتجاهات المراة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في منظمات الأعمال الأردنية، **مجلة العلوم الإدارية**، الجامعة الأردنية، مج (28) ع (1) ص ص:29-30، عمان، الأردن.

ريحاني، هنا (1989)، **واقع المرأة الأردنية في العمل: دراسة تحليلية مطبقة على شركات مساهمة عامة في القطاع الخاص**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

الزيدي، محمد (1995)، عمل المرأة العربية الواقع.. وآفاق التطوير، **مجلة العمل**، ع (69)، ص58–60، السنة الثامنة عشرة، عمان، الأردن.

سعيد، نادر (1998)، "**المرأة الفلسطينية والتنمية**"، برنامج دراسات التنمية، ع (3)، بيرزيت، فلسطين.

سعيد، نادر؛ ونصيف، نوران (1998)، "**المرأة الفلسطينية والتنمية**"، برنامج دراسات التنمية ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، سلسلة التخطيط من أجل التنمية، ع (3)، بيرزيت، فلسطين.

السلعوس، رنا (2001)، **السمات الشخصية لدى المرأة العاملة في القطاعين الحكومي والخاص في مدينة نابلس**، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة النجاح الوطنية. نابلس، فلسطين.

شتيوي، ربى (2002)، **الصعوبات التي تواجه الاناث العاملات في القطاع السياحي**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

عبد الفتاح، كاميليا (1990)، **سيكلوجية المرأة العاملة**، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة–القاهرة.

عبد الهادي، مها (1999)، **واقع المرأة في فلسطين وجهة نظر إسلامية**، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، دائرة السياسة والحكم، نابلس، فلسطين.

عبود، إيمان (2002)، **عمل المرأة وتعليمها وعلاقتهما باتخاذ القرار داخل الأسرة في مدينة دمشق وريفها**. (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

عثمان، زياد (2003)، **قراءة نقدية في مشاركة المرأة الفلسطينية**، مركز رام الله لدراسات حقوق الانسان. رام الله، فلسطين.

العجرمي، أشرف (2004)، "المرأة والانتخابات"، **مجلة تسامح:** مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، ع (5)، السنة الثانية. رام الله، فلسطين.

عودة الله، خالد (1994)، **مشكلات المرأة الحضرية العاملة في الأردن دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في مدينة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية. الأردن.

القمش، فوزية (2003)، **أثر التغير في المستوى التعليمي للمرأة على مشاركتها في اتخاذ القرارات الأسرية دراسة ميدانية في مدينة صنعاء**، (رسالة ماجستير منشورة): الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

كمال، زهيرة (1997)، **المرأة واتخاذ القرار في فلسطين**، إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، رام الله، فلسطين.

اللبدي، فدوى (2004)، المرأة والعمل السياسي، جامعة بيرزيت: معهد دراسات المرأة، **دورية دراسات المرأة**، بيرزيت، فلسطين.

المخامره، سحر (1994)، **أثر مهنة المرأة كطبيبة على علاقاتها الاجتماعية**، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، الأردن.

مرعي، كائنكان (2001)، **معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين: دراسة ميدانية.** (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة اليرموك. الأردن.

مصطفى، شحادة (1998)، **دراسة حول واقع المرأة العاملة:** شروط وظروف العمل النسوي.
http://www.pnic.gov.ps/arabic/women/woman4.html on 15/6/2005.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2002)، "**النساء في القوى العاملة الفلسطينية**"، رام الله، فلسطين.

ناصر، معروف (2004)، **وضعية المرأة ومكانتها في التشريعات الوطنية الفلسطينية**، **المجلس التشريعي**، رام الله. فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Anderson-Kulman, Ruth and paludi, Michele (1986). Working mothers and the family context. **psychological abstracts**, Vol. 73, No. 10.

Elmen, Arthur C. (1982), When parents are at work: a three-company survey of how employed parents arrange child care, **N/A Journal.page:65**. Pub Types: tests/questionnaires reports-descriptive; numerical/quantitative data.

Engel, John W. (1988). Sex differences in beliefs regarding women's employment in Japan**. N/A Journal**. Page: 14. Pub Types:Report-Research; Speeches/Meeting Papers. تدقيق

Froning, Mary L.; (1977). Minorities and women in state and local governments. 1974. Volume III-County Governments. Research Report No. 52-3. **N/A Journal**. Page: 393. Reports-Research.

Jeffries, Vincent and Ransford, H. Edward. (1980). **Social stratification: a multiple hierarch approach.** Boston. allyn & Bacon, Inc.

Long, P. (1987). Personnel: equal career opportunities for women, In clutterbuck, D. & devine, M. (Eds.), **Businesswomen: present and future.** Macmillan Press Ltd: London.

Mani, Suha Hindiueh,(1996), Conditions of female wage labour in Palestine factories in the West Bank and Gaza Strip, **women's Studies center east Jerusalem:** Palestine.

Marshal, Judi. (1986). **Women managers: travellers in a male world**, john weley and sons.

Meyer, Herbert H. and Lee, Mary Dean. (1978). Women in traditionally male jobs: the experiences of ten public utility companies. r & d monograph 65. **N/A Journal.** Page: 142. Pub Types:reports-research

Nelson, Anne H.;(1978). The one world of working women. monograph No.1**. N/A Journal.** Page:19. Pub Types: report-research.

Ohlott, P. J., Ruderman, M.N. and McCauley, C.D. (1994). Gender differences in manager ,s development job experiences, **academy of management journal**, 37 (1): 46-67.

Scase, Richard; Goffee, Robert. (1989). **Reluctant managers: their work and lifestyles**, Unwin Hyman.

Shortridge, K. (1975). ***Working poor women*** **In Jo freeman** (ed.) woman: A feminist perspective. palo alto: mayfield.

الملاحــق

ملحق رقم (1) : أداة الدراسة (الإستبانة)

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات

المستجيبة المحترمة:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

إنك تشاركين في تعبئة هذه الاستبانة بصفتك جزءاً من عينة الدراسة العشوائية

وليس بصفتك الشخصية ولن نقوم بطلب اي معلومة تدل على شخصيتك.

نرجو التكرم بالإجابة على بنود الاستبانة بكل اهتمام ودقة حتى نستطيع رصد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية في عملها في القطاع العام وتحليلها. ورفع التوصيات بهذا الخصوص بأمل التخفيف منها.

إرشادات:

- اقرئي كل سؤال بعناية، واختاري الإجابة المناسبة.
- لا يوجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، لذا اختاري الإجابة التي تناسبك.

وشكراً لك على تعاونك

الباحثة: دينا جبر

اولاً: معلومات عامة:

ضع رمز الخيار المناسب لكل بند داخل المربع على اليمين:

☐	Q1. المؤسسة التي تعملين فيها: : 1. وزارة التربية والتعليم العالي 2. وزارة الصحة 3. وزارات أخرى (حددي):
☐	Q2. الحالة الاجتماعية: 1. عزباء 2. متزوجة 3. مطلقة 4. ارملة
☐	Q3. عدد الابناء: 1. لا يوجد 2. 1-2 3. 3-4 4. 5 فأكثر
☐	Q4. مكان الاقامة: 1. مركز المحافظة 2. قرى وبلدات تابعة للمحافظة 3. مخيم
☐	Q5. مكان العمل: 1. مركز المحافظة 2. قرى وبلدات تابعة للمحافظة 3. مخيم
☐	Q6. العمر 1. أقل من 25 2. 25- أقل من 32 3. 32-أقل من39 4. 39-أقل من 46 5. 46 فأكثر
☐	Q7. التحصيل العلمي: 1. توجيهي فما دون 2. دبلوم 3. بكالوريوس+ دبلوم عال 4. ماجستير+دكتوراه
☐	Q8. دوافع العمل: 1. حاجة اقتصادية 2. حاجة اجتماعية / المظهر الاجتماعي والمكانة 3. حاجة شخصية / الرغبة في تحقيق الذات 4. شغل وقت الفراغ 5. أخرى (حدد):
☐	Q9. المحافظة: 1. محافظة جنين 2. محافظة: طوباس 3. محافظة طولكرم 4. محافظة قلقيلية 5. محافظة نابلس 6. محافظة سلفيت
☐ ☐	Q10.عدد سنوات العمل:
☐	Q11.مقدار الدخل الشهري: 1. 800-1200 2. 1201-1800 3. 1801-2500 4. 2501- 3500 5. 3500 فأكثر

الملحق (2) قائمة لأسماء المحكمين مرتبة ترتيباً هجائياً

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	الدكتور أحمد الخالدي	جامعة النجاح الوطنية
2	الدكتور أحمد حامد	جامعة النجاح الوطنية
3	الدكتور حسني المصري	جامعة النجاح الوطنية
4	الدكتور دلال سلامة	المجلس التشريعي الفلسطيني
5	الدكتور ريما نزال	المجلس الوطني
6	الدكتور سحر عكوبة	مديرية التربية والتعليم العالي–نابلس
7	الدكتور سوزان عرفات	جامعة النجاح الوطنية
8	الدكتور عبد الستار قاسم	جامعة النجاح الوطنية
9	الدكتور عبد الناصر القدومي	جامعة النجاح الوطنية
10	الأستاذ عدنان عودة	المجلس التشريعي الفلسطيني/رام الله
11	الدكتور عماد اشتيه	جامعة القدس المفتوحة– نابلس
12	الدكتور غسان الحلو	جامعة النجاح الوطنية
13	الدكتور فيصل الزعنون	جامعة النجاح الوطنية
14	الدكتور ماجدة المصري	عضو مجلس وطني
15	الأستاذ مأمون جبر	وزارة التربية والتعليم العالي–قسم الدراسات
16	الدكتور معزوز علاونة	جامعة القدس المفتوحة/نابلس
17	الدكتور منى شعث	جامعة النجاح الوطنية
18	الدكتور نايف أبو خلف	جامعة النجاح الوطنية
19	الدكتور يوسف ذياب	جامعة القدس المفتوحة /نابلس

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Difficulties Encountering Palestinian Working Women in the Public Sector in Northern West Bank

Prepared by
Dina Fahmi Khaled Jaber

Supervised by
Dr. Abed Mohammad Assaf

Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master in Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, at An-Najah National University, Nablus, Palestine.

2005

Difficulties Encountering Palestinian Working Women in the Public Sector in Northern West Bank

By
Dina Fahmi Khaled Jaber
Supervised by
Dr. Abed Mohammad Assaf

Abstract

This study aimed at identifying the degree of difficulties facing the Palestinian working women in the public sector in the northern West Bank governorates: Nablus, Jenin, Tulkarm, Tobas, Qalqilya and Salfit. The domains of difficulties were social, administrative, political and legal. In addition, this study sought to find out the impact of several variables (ministry, marital status, place of work, number of children, place of residence, academic achievement, motivation for work, governorate, years of work and monthly income) on difficulties facing Palestinian working women in the public sector as perceived by the women themselves.

The population of the study included all public sector women employees in the northern West Bank in 2005-2006. The total number of these employees was 10,660 distributed among the Palestinian ministries in the governorates concerned. The sample of the study, randomly chosen, totaled 746 women employees or 7% of total population. Of the total number of the sample, 550 or 74% responded to the questionnaire. The coefficient value of the total degree, according to Cronbach Alpha, was 0.93.

For data collection, the researcher developed a 50-item questionnaire all dwelling on difficulties facing Palestinian working women in the public

sector. The validity and reliability of the instrument were tested and found to be acceptable. Fourteen items of the questionnaire addressed family and social difficulties; 12 items dwelt on political difficulties; 12 items tackled administrative difficulties and the last 12 items dealt with legal difficulties. Furthermore, the questionnaire contained a domain consisting of 15 factors affecting the woman's work: family, society, superiors, colleagues, subordinates, laws, legislations, and roadblocks. These factors aimed at finding out the degree of their impact on her work in terms of being an impediment or a hindrance of her development professionally. The lowest rating given was zero (%). The highest rating was 10%. The questionnaire also included an open-ended question focusing on other difficulties.

For statistical analysis or processing, the researcher used the following: frequencies, arithmetic means, standard deviations, percentages, One Way Analysis of Variance (ANOVA), Multi-Way Analysis of Variance, Wilk's Lambda, to compare among the study's dependent variables, Sidak's test, Scheffe's test and LSD test for comparisons.

Findings of the study

- The difficulties facing the working Palestinian woman in the public sector in the northern West Bank governorates were arranged in a descending order: legal, political, social, family and administrative.
- There were statistically significant differences at $\propto=0.05$ in administrative difficulties, between the Ministry of Education and

other ministries, in favor of the latter, which might be attributed to institution variable.

- There were also statistically significant differences at ∝=0.05 in administrative differences, between the city and the village, in favor of the former, which might be attributed to place of residence and place of work.
- There were also statistically significant differences at ∝=0.05 in political difficulties, between age group (32-39) and age group (39-46) in favor of the latter. The differences might be attributed to age variable.
- There were also statistically significant differences at ∝=0.05 in social, family and political difficulties and the total rating in favor of the economic need which might be attributed to motivations for work variable.
- It was found that there were statistically significant differences at ∝=0.05 in social and family difficulties which might be attributed to years of work variable.
- There were statistically significant differences at ∝=0.05 in political difficulties which might be attributed to the monthly income variable.
- It was found that favoritism, nepotism and personal connections were the biggest difficulties likely to affect woman's work, followed

by the occupation, and roadblocks. The civilian and women bodies were the least difficulties likely to affect woman's work.

Recommendations

1. Officials should give more interest to the importance of the Palestinian women, by reconsidering the current laws, by being more fair to them and by making them equal to men. This is in addition to amendment of civil service law.

2. Education officials should enhance the role of the educational system in order to develop the girl's personality through her participation in political life. They should also strengthen the role of schools and universities in crystallization of her personality.

3. Officials in the various ministries should give more interest to the physical and mental health of working women by providing them with comfortable healthy places of work and good working conditions.